ITALMOBILIARE
INVESTMENT HOLDING

Relazione sulla Remunerazione

RELAZIONE SULLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2023 E SUI COMPENSI CORRISPOSTI 2022

2022

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 2023 e sui compensi corrisposti 2022*, predisposta in ottemperanza alla normativa vigente e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 8 marzo 2023, che rappresenta per Italmobiliare un importante momento di comunicazione aperta e trasparente sul sistema di remunerazione del Gruppo, nei confronti degli Azionisti e degli Stakeholder.

L'anno 2022 è stato ancora una volta caratterizzato da eventi straordinari e drammatici. A fronte del conseguente incremento del costo delle materie prime e dell'energia, Italmobiliare ha dato grande prova di resilienza, riuscendo a garantire una crescita importante del fatturato complessivo delle portfolio companies e un contenimento del calo della marginalità. Il nostro punto di forza è stato l'approccio proattivo alla gestione dei rischi, alla pianificazione finanziaria, l'introduzione di politiche ed iniziative strategiche di sostenibilità e l'attivazione di sinergie infragruppo. Allo stesso tempo, la politica di sviluppo di Italmobiliare non si è fermata e nuovi investimenti sono stati realizzati per garantire la crescita delle portfolio companies e la creazione di valore.

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

La Politica di remunerazione 2022 ha registrato un ampio consenso da parte dell'Assemblea degli azionisti. La presente Relazione si propone di perseguire, in continuità con il percorso intrapreso negli ultimi anni, l'obiettivo di trasparenza e chiarezza nella rappresentazione delle informazioni. La Politica per la Remunerazione 2023 è stata definita, in continuità con il passato, con la finalità di rispondere alle aspettative dei principali azionisti e stakeholder e in considerazione delle best practice di mercato. Nel predisporre 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.

La Politica di remunerazione 2023 presenta alcuni elementi di novità. Poiché, infatti, nel corso del 2022 si è chiuso il Piano Phantom Stock Grant 2020-2022, i cui premi verranno corrisposti nel corso del 2023, la Politica prevede l'avvio di un nuovo Piano di Phantom Stock Grant per il periodo 2023-25, subordinatamente all'approvazione da parte dell'Assemblea degli azionisti. Al fine di rafforzare l'impegno per la sostenibilità di Italmobiliare, il nuovo Piano include obiettivi ESG, già previsti nel piano di incentivazione annuale, identificati in stretto coordinamento con il Comitato Sostenibilità. Inoltre, un approfondimento sulle prassi di incentivazione adottate da società affini ad Italmobiliare per settore di appartenenza, per lo più non quotate, e la finalità di focalizzare maggiormente il management alla creazione di valore nella gestione delle singole partecipazioni della Società hanno portato il Comitato alla proposta di introduzione di un incentivo di medio-lungo termine, il Value Creation Sharing Incentive, volto a condividere la creazione di valore collegata alle operazioni straordinarie, sul quale la Relazione si sofferma.

In qualità di Presidente del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, rinnovo l'impegno della Società a garantire che le Politiche contribuiscano alla realizzazione e al successo dei programmi e degli obiettivi strategici perseguiti dal Gruppo, auspicando ricevano riscontro positivo da parte di Azionisti e Stakeholder. Passo il testimone al prossimo Comitato per la Remunerazione e le Nomine, che si insedierà successivamente alla nomina del nuovo Consiglio di Amministrazione, il cui mandato è in scadenza. Confidando nel fatto che l'importante lavoro svolto venga da voi apprezzato e che le informazioni fornite siano utili ed esaustive per voi, sottoponiamo alla vostra attenzione la *Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2023 e sui compensi corrisposti 2022* del Gruppo augurandoci di incontrare il vostro positivo supporto nel corso dei lavori assembleari.

Vittorio Bertazzoni
Presidente del Comitato per la Remunerazione e le Nomine

PREMESSA

La presente Relazione sulla Politica di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti è stata approvata l'8 marzo 2023 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 27 aprile 2023.

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 2023 con riferimento ai componenti del Consiglio di Amministrazione, al Consigliere Delegato e Direttore Generale, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche ed ai componenti del Collegio Sindacale 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 2022 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 2022).

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 2022 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 TUF.

QUADRO DI SINTESI

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

La Politica di Remunerazione 2023 di Italmobiliare, definita in coerenza con il modello di governance della Società e con le raccomandazioni del *Codice di Corporate Governance* cui la Società aderisce, ha la principale finalità di garantire l'allineamento degli interessi del management agli interessi degli azionisti e di tutti i suoi stakeholder. In tal senso, costituisce uno degli strumenti fondamentali per perseguire il successo sostenibile del Gruppo Italmobiliare, attraverso la creazione di valore condiviso nel lungo periodo, contribuendo così alle sfide globali e, allo stesso tempo, proteggendo e rafforzando la performance finanziaria a beneficio degli azionisti e di tutti gli altri stakeholder.

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

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

Lo schema seguente riassume le finalità e le caratteristiche delle componenti retributive previste dalla Politica di Italmobiliare; inoltre, sono riportati i livelli di compensi relativi all'applicazione della Politica per il mandato 2020-2022. L'Assemblea degli Azionisti 2023 delibererà, per il mandato 2023-2025, i compensi degli Amministratori ex art. 2389, comma 1 e, successivamente, il nuovo Consiglio di Amministrazione determinerà i compensi per gli Amministratori investiti di particolari cariche in coerenza con i criteri definiti dalla presente Politica.

	Finalità	Caratteristiche	Valori con riferimento al mandato 2020-22
Remunerazione Fissa	Valorizzare e riconoscere le competenze manageriali e professionali, le esperienze ed il contributo richiesto dal ruolo assegnato. È sufficiente a remunerare la prestazione dei beneficiari in caso di contrazione significativa della componente variabile.	È determinata in base al ruolo e alle responsabilità esercitate. È definita tenendo conto dei livelli retributivi di mercato per posizioni comparabili.	**Presidente**: 340.000 € (comprensivi del compenso fisso annuo di 40.000 € stabilito dall'Assemblea per la carica di Consigliere). **Consigliere Delegato/DG**: 1.040.000 € (comprensivi del compenso fisso annuo di 40.000 € stabilito dall'Assemblea per la carica di Consigliere). **Dirigenti con Responsabilità Strategiche**: retribuzione coerente con il ruolo ricoperto e le responsabilità in capo ad esso.
Incentivazione di Breve Termine (MBO)	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.	Assegnazione di obiettivi di performance da conseguire nel corso dell'esercizio di riferimento e direttamente collegati al piano strategico della Società. Il piano considera tre tipologie di obiettivi: 1. Risultati economico-finanziari del Gruppo 2. Indicatori operativi/gestione manageriale della Holding 3. ESG Il valore dell'incentivo maturato è direttamente proporzionale al risultato conseguito. 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.	**Consigliere Delegato/DG**: 72,5% della remunerazione fissa (livello target). **Dirigenti con Responsabilità Strategiche**: mediamente compresa tra il 40% e l'80% della remunerazione fissa (livello target).
Incentivazione di Lungo Termine (LTI)	Favorire una cultura della performance sostenibile di medio-lungo termine, 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.	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. 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.	**Consigliere Delegato/DG**: 150% della remunerazione fissa (livello target). **Dirigenti con Responsabilità Strategiche**: mediamente compresa tra il 60% e il 90% della remunerazione fissa (livello target).
Benefit	I benefit consistono in forme di previdenza, assistenza e utilizzo di strumenti aziendali in una logica di remunerazione complessiva e di coerenza rispetto al mercato.	I benefit 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.	
Severance	Tutelare la Società da potenziali rischi di contenzioso nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro.	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.	
Value Creation Sharing Incentive	Rafforzare il collegamento tra la remunerazione variabile e la creazione di valore per gli azionisti premiando il contributo del management alla creazione di valore in relazione alla gestione degli investimenti.	Premio monetario direttamente correlato alle plusvalenze generate da operazioni di exit. Il premio è collegato al raggiungimento di una soglia di Internal Rate of Return. È previsto un cap.	

Con riferimento al mandato 2023-2025, i compensi dei componenti esecutivi del Consiglio di Amministrazione verranno determinati successivamente all'Assemblea degli Azionisti.

Indice

SEZIONE I - RELAZIONE SULLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2023

NOVITÀ 10

SHAREHOLDERS ENGAGEMENT
ESITO VOTAZIONE 2022 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 15

FINALITÀ, PRINCIPI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE E COLLEGAMENTO CON LA STRATEGIA DI ITALMOBILIARE 16

COMPENSI E CONDIZIONI DI LAVORO DEI DIPENDENTI 19
1. Pay Mix 19

PRASSI DI MERCATO 20

REMUNERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE 21

REMUNERAZIONE DEL CONSIGLIERE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE 22
1. Remunerazione Fissa 23
2. Remunerazione Variabile di Breve Termine (MBO) 23
3. Remunerazione Variabile di Lungo Termine 25
4. Value Creation Sharing Incentive 27
5. Benefit 27

REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE 28
1. Remunerazione Fissa 28
2. Remunerazione Variabile di Breve Termine (MBO) 29
3. Remunerazione Variabile di Lungo Termine 30
4. Value Creation Sharing Incentive 30
5. Benefit 30

CLAWBACK 30

POLITICA IN MATERIA DI TRATTAMENTI DI FINE RAPPORTO/MANDATO 31

SEZIONE II - RELAZIONE SUI COMPENSI CORRISPOSTI 2022

PARTE I 32
Esito votazione 2022 Sezione II – Relazione sui Compensi Corrisposti 32
Risultati di business del 2022 32
Descrizione dei compensi corrisposti agli Amministratori, ai Sindaci e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche 33
Variazione annuale dei compensi e della performance 37

PARTE II 39
Tabelle di dettaglio 39

SEZIONE I - RELAZIONE SULLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2023

NOVITÀ

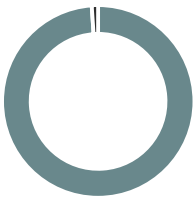
Tra le principali novità introdotte relativamente alla Politica di Remunerazione di Italmobiliare nel 2023, sono da annoverare:

- il rafforzamento del legame tra i sistemi di incentivazione, le guidelines strategiche e il Piano di Sostenibilità, tramite l'inclusione di indicatori ESG, già previsti nel sistema MBO, anche nel piano di incentivazione di lungo termine;
- l'introduzione di un nuovo Piano di incentivazione di lungo termine ("LTI") per il triennio 2023-2025, in sostanziale continuità con il Piano 2020-2022;
- l'introduzione di un sistema incentivante di medio-lungo termine volto a condividere la creazione di valore collegata alle operazioni straordinarie ("Value Creation Sharing Incentive") definito in considerazione delle prassi di remunerazione del settore in cui Italmobiliare opera.

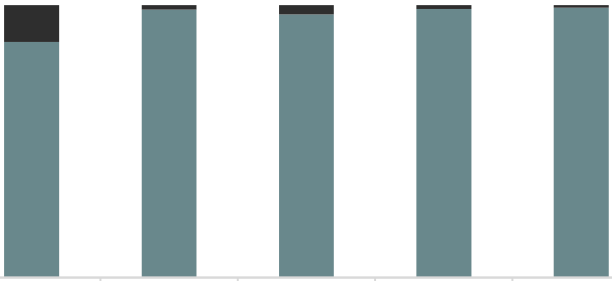
SHAREHOLDERS ENGAGEMENT
ESITO VOTAZIONE 2022 SULLA SEZIONE I – RELAZIONE SULLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

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 come emerge anche dal trend positivo negli ultimi 5 anni.

RISULTATO VOTAZIONE 2022 RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE



99,23% FAVOREVOLI
0,77% CONTRARI
0% ASTENUTI



	Relazione Remunerazione 2017	Relazione Remunerazione 2018	Relazione Remunerazione 2019	Politica Remunerazione 2020	Politica Remunerazione 2021
Contrari/Astenuti	13,60%	1,70%	3,50%	1,50%	1,09%
Favorevole	86,40%	98,30%	96,50%	98,50%	98,91%

Nel corso dell'anno, pertanto, Italmobiliare ha dedicato la propria attenzione a comprendere e approfondire le indicazioni ricevute nella scorsa Assemblea degli Azionisti e ne ha quindi tenuto conto nell'adozione dei miglioramenti introdotti nella presente relazione, in particolare mantenendo e introducendo un alto livello di trasparenza nella disclosure.

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 consultivo, 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 scade con l'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2022.

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

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

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

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

In materia di remunerazione il Consiglio di Amministrazione:

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

PREVISIONE DI DEROGHE AGLI ELEMENTI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2023

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine e nel rispetto della Procedura per le Operazioni con Parti Correlate, può, in circostanze eccezionali che possano compromettere il perseguimento degli interessi a lungo termine della Società o la sua capacità di stare sul mercato, come previsto dall'art.123-ter, comma 3-bis del TUF, e dall'art. 84-quater del Regolamento Emittenti, 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;
- Value Creation Sharing Incentive;
- Politica in materia di trattamenti di fine rapporto/mandato.

3. Comitato per la Remunerazione e le Nomine

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

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

Membri Comitato per la Remunerazione e le Nomine

Presidente	Vittorio Bertazzoni
Membro	Chiara Palmieri
Membro	Valentina Casella

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

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

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

- Formula al Consiglio proposte per la definizione della politica di remunerazione; valuta periodicamente l'adeguatezza e la coerenza complessiva della politica di remunerazione, monitorandone la concreta applicazione.
- Valuta proposte per l'introduzione di sistemi di incentivazione di breve e lungo termine, monetari ed azionari, da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.
- Presenta al Consiglio di Amministrazione proposte, o esprime pareri, in merito alla remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione di obiettivi di performance.
- Propone al Consiglio gli obiettivi di performance correlati alla componente variabile della remunerazione degli Amministratori esecutivi, degli Amministratori che ricoprono particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche.
- Verifica, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, il raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione a lungo termine e la remunerazione variabile.
- Formula pareri in materia di determinazione delle indennità da erogarsi in caso di scioglimento anticipato del rapporto di lavoro dei dirigenti con responsabilità strategiche; valuta gli eventuali effetti della cessazione sui diritti assegnati nell'ambito di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.
- Propone al Consiglio in presenza di circostanze eccezionali e nel rispetto della Procedura Operazioni con Parti Correlate, deroghe temporanee alla Politica di Remunerazione.

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

Nel corso dell'esercizio 2022 il Comitato si è riunito tre volte, alla presenza di tutti i suoi componenti e del Collegio Sindacale; la durata media degli incontri è stata di circa un'ora. In due riunioni su tre ha svolto le funzioni sia di Comitato Nomine che di Comitato Remunerazione; in una ha svolto esclusivamente le funzioni di Comitato Remunerazione.

Il Comitato si è avvalso dell'ausilio del consulente indipendente Willis Tower Watson, tra l'altro, per essere coadiuvato nella predisposizione della politica in materia di remunerazione per il 2022 e per il 2023 e nella definizione del nuovo piano di incentivazione a lungo termine relativo al periodo 2023-2025 da sottoporre all'assemblea oltre all'introduzione di un nuovo sistema incentivante di medio-lungo termine, il Value Creation Sharing Incentive, volto a condividere la creazione di valore collegata alle operazioni straordinarie.

Nel corso del 2022, in materia di remunerazione, il Comitato tra le attività svolte: ha esaminato la relazione sulla politica in materia di remunerazione della Società per l'esercizio 2022 e sui compensi corrisposti nel 2021 da sottoporre al Consiglio di Amministrazione e successivamente all'Assemblea; ha verificato il raggiungimento degli obiettivi di performance ai fini della determinazione della remunerazione variabile di breve termine da erogare al Consigliere Delegato-Direttore Generale e ai dirigenti con responsabilità strategiche (MBO 2021); ha formulato al Consiglio di Amministrazione una proposta per la remunerazione variabile del Consigliere Delegato-Direttore Generale e dei dirigenti con responsabilità strategiche per l'esercizio 2022 (MBO 2022); ha avviato le attività di

approfondimento volte alla predisposizione del nuovo piano di incentivazione a lungo termine della Società e all'introduzione del nuovo sistema variabile di medio-lungo termine a supporto delle operazioni straordinarie e alla definizione della politica di remunerazione per il 2023.

Per quanto concerne le funzioni da Comitato Nomine, nel 2022 il Comitato: ha esaminato in via preliminare gli esiti del processo di autovalutazione 2021, poi sottoposti al Consiglio di Amministrazione; ha esaminato il questionario da utilizzare ai fini del processo di autovalutazione 2022, dopo aver condiviso l'opportunità di non ricorrere all'ausilio di un consulente indipendente; ha avviato le attività istruttorie propedeutiche alla formulazione del parere circa la composizione quantitativa e qualitativa del Consiglio di Amministrazione, in vista del rinnovo degli organi sociali.

Nel 2023, fino alla data di approvazione della Relazione, il Comitato si è riunito due volte svolgendo in entrambi gli incontri le funzioni sia di Comitato Nomine che di Comitato Remunerazione. Tra le attività svolte, in materia di remunerazione: ha esaminato la presente relazione sulla politica in materia di remunerazione della Società per l'esercizio 2023 e sui compensi corrisposti nel 2022 da sottoporre al Consiglio di Amministrazione e successivamente all'Assemblea; ha verificato il raggiungimento degli obiettivi di performance ai fini della determinazione della remunerazione variabile di breve termine da assegnare al Consigliere Delegato-Direttore Generale e ai dirigenti con responsabilità strategiche (MBO 2022) e della remunerazione variabile di lungo termine (phantom stock grant Italmobiliare 2020-2022); ha condiviso la struttura dell'MBO 2023 del Consigliere Delegato-Direttore Generale e dei dirigenti con responsabilità strategiche; ha esaminato la struttura e il documento informativo relativo al nuovo piano di incentivazione a lungo termine (phantom stock grant Italmobiliare 2023-2025), la proposta di introduzione di una nuova componente variabile di medio-lungo termine, il Value Creation Sharing Incentive, e ha esaminato un'analisi di benchmark, poi sottoposta al Consiglio di Amministrazione, circa il compenso degli amministratori e dei sindaci, funzionale alla predisposizione di una proposta per l'assemblea dei soci.

Infine, nella sua qualità di Comitato Nomine, ha esaminato gli esiti del processo di autovalutazione 2022, poi sottoposti al Consiglio di Amministrazione, nonché formulato una proposta circa il parere di orientamento sulla composizione qualitativa e quantitativa del Consiglio di Amministrazione di nuova nomina, successivamente approvato da Consiglio.

La Politica di Remunerazione di Italmobiliare per il 2023 è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, nella riunione dell'8 marzo 2023, 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 2023 di Italmobiliare, illustrata nella presente Relazione, è definita in coerenza con il modello di governance della Società e con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance cui la Società aderisce e ha la finalità di **garantire l'allineamento degli interessi del management agli interessi degli azionisti e di tutti i suoi stakeholder**.

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

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

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

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

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

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

A giugno 2021, prendendo ispirazione dai più elevati riferimenti globali, il Consiglio di Amministrazione di Italmobiliare ha approvato una profonda rivisitazione dei riferimenti identitari e di governance del Gruppo: **Codice Etico**, **Politiche di Sostenibilità** e **Politica di Investimento Responsabile**, tre documenti interdipendenti e coordinati che tracciano con coerenza ed efficacia il percorso dall'impegno valoriale all'operatività quotidiana.

Insieme, si applicano in tutte le attività del Gruppo, nelle relazioni con tutte le sue società o controparti e nel coinvolgimento attivo di tutti gli stakeholder nella sua sfera di influenza, supportando Italmobiliare nell'esprimere al meglio il ruolo ultimo dell'investitore: capacità trasformativa, competenze, managerialità e capitali per un'economia

globale sana, inclusiva e sostenibile, rispettosa dei diritti umani e del lavoro, capace di salvaguardare l'ambiente e coinvolta attivamente per l'integrità del business, in ogni suo aspetto.

Per questo motivo, la scorecard del piano di incentivazione di breve termine include dal 2022 specifici obiettivi, 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. Analogamente, il piano di incentivazione di lungo termine 2023-25 prevede l'introduzione di metriche ESG.

Componente retributiva	Caratteristiche e finalità
REMUNERAZIONE FISSA	▪ 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.
MBO ***(Incentivazione variabile di breve termine)***	▪ È commisurata al ruolo ricoperto, ovvero alla natura dell'impatto sui risultati complessivi della Società nel medio-lungo termine; ▪ È collegata al conseguimento di obiettivi di performance annuali, quantitativi e/o qualitativi, oggettivamente misurabili e coerenti con gli obiettivi previsti dal piano strategico della Società e dalla policy di sostenibilità; ▪ È progettata in modo da contrarsi o aumentare proporzionalmente al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati e della creazione di valore generata.
LTI ***(Incentivazione variabile di lungo termine)***	▪ È commisurata al ruolo ricoperto, ovvero alla natura dell'impatto sui risultati complessivi della Società nel breve termine; ▪ È collegata al conseguimento di obiettivi di performance pluriennali, quantitativi e/o qualitativi, oggettivamente misurabili, coerenti con gli obiettivi del piano strategico e della policy di sostenibilità con l'obiettivo primario di creazione di valore per gli azionisti; ▪ È progettata in modo da contrarsi o aumentare proporzionalmente al grado di performance generata rispetto agli obiettivi assegnati.
Value Creation Sharing Incentive ***(Incentivazione variabile non ricorrente di medio-lungo termine)***	▪ È collegata al conseguimento di obiettivi di performance pluriennali, quantitativi, oggettivamente misurabili, coerenti con gli obiettivi di creazione di valore per gli azionisti; ▪ È progettata in modo da contrarsi o aumentare in modo più che proporzionale al grado di performance generato dalle operazioni straordinarie.

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

- La remunerazione degli amministratori non esecutivi risulta composta unicamente da **compensi fissi** e, dunque, non legati ai risultati della Società;
- La remunerazione del Consigliere Delegato e Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche si compone di una parte fissa e una variabile, quest'ultima a sua volta è costituita da una componente di breve termine ed una di medio-lungo termine e rappresenta una parte significativa della remunerazione complessiva; a partire dal 2023 viene inoltre introdotta un'ulteriore componente variabile di medio-lungo termine, stabile ma non ricorrente, collegata alla creazione di valore nelle operazioni straordinarie (*Value Creation Sharing Incentive*).
- 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 al ruolo e alle 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 2022 ▪ Crescita EBITDA Adjusted delle società controllate/partecipate rispetto a crescita attesa target anno 2022 ▪ Specifici obiettivi ESG **KPIs DIRS:** ▪ Crescita annuale del NAV per azione rispetto a crescita attesa target anno 2022 ▪ 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 ▪ Performance ESG **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
Value Creation Sharing Incentive	**Tipologia di incentivo:** Cash **Periodo di misurazione della performance:** collegato all'orizzonte temporale dell'investimento **KPIs:** ▪ Internal Rate of Return (IRR) dell'investimento - condizione di maturazione del premio ▪ Plusvalenze generate dalle singole operazioni **CAP:** SI **Clawback e/o Malus:** SI	√ Adeguato bilanciamento fisso/variabile √ Periodo di misurazione della performance coerente con l'orizzonte temporale dell'investimento √ Limite alla remunerazione variabile (CAP) √ Obiettivi predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore

COMPENSI E CONDIZIONI DI LAVORO DEI DIPENDENTI

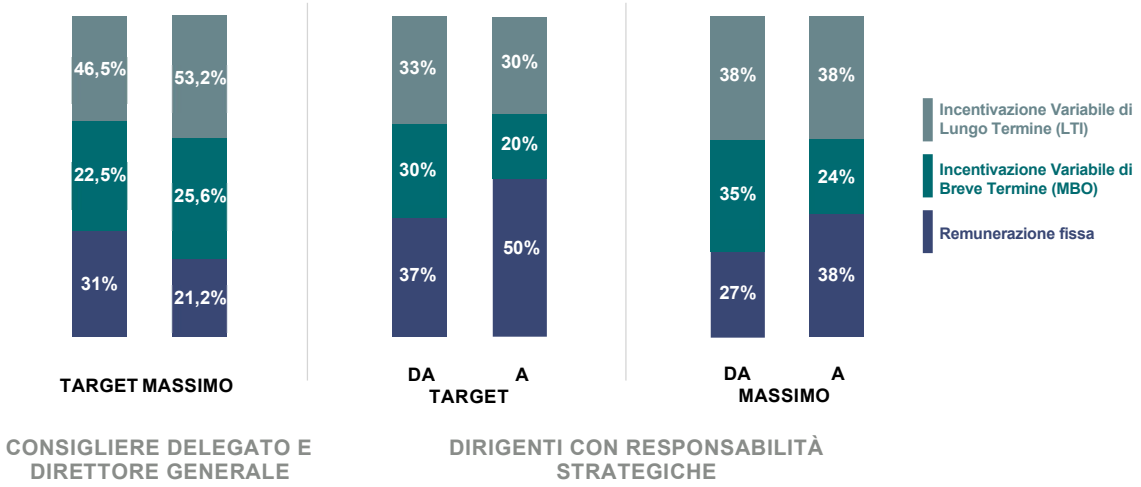
La Società monitora annualmente le condizioni di lavoro e i compensi, al fine di promuovere una Politica retributiva coerente per la generalità dei dipendenti, sia a livello di Capogruppo che di Controllate, in coerenza con i Principi delle Politiche di Sostenibilità. Tra gli impegni più significativi nell'ambito Risorse Umane, si segnalano iniziative relative all'ambito della:

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

1. Pay Mix

La Politica di Remunerazione 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 il pay mix, riferito, per il Consigliere Delegato e Direttore Generale, al mandato 2020-2022:



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). Nella rappresentazione non è considerata la componente collegata al *Value Creation Sharing Incentive*: tale elemento, seppur stabile, prevede un orizzonte temporale per la misurazione della performance e l'erogazione dei premi collegato direttamente alle operazioni di investimento che non può essere definito ex-ante; poiché inoltre il suo valore è legato alle plusvalenze derivanti dagli investimenti, per motivi di riservatezza non può essere comunicato ex-ante.

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

PRASSI DI MERCATO

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

Ai fini delle analisi di mercato svolte per le figure del Consigliere Delegato e Direttore Generale, del Presidente del Consiglio di Amministrazione e degli Amministratori non Esecutivi e del Collegio Sindacale, sono stati identificati i seguenti peer group, costituiti da 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, Italgas, Prysmian, Safilo Group, Webuild
Amministratori non Esecutivi Collegio Sindacale	Società italiane quotate appartenenti all'indice FTSE Mid Cap	Anima Holding, Autogrill, Carel Industries, Cementir Holding, CIR, Danieli & Co, Datalogic, De Longhi, Dea Capital, Interpump Group, Maire Tecnimont, OVS, Tamburi Investment Partners, Webuild, Zignago Vetro

REMUNERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE

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

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

COMPENSI CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE IN CARICA FINO ALL'APPROVAZIONE DEL BILANCIO 2022

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

* Comprensivo del compenso da amministratore pari a 40.000 €.

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

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

COMPENSI COLLEGIO SINDACALE IN CARICA FINO ALL'APPROVAZIONE DEL BILANCIO 2022

Presidente	**75.000 €**
Sindaci	**50.000 €**

L'Assemblea degli Azionisti 2023 delibererà, nell'ambito delle proprie prerogative, per il mandato 2023-2025, i compensi ai sensi dell'art. 2389, comma 1. Il Consiglio di Amministrazione che si insedierà dopo l'Assemblea dell'aprile 2023 convocata per l'approvazione del Bilancio 2022, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, sentito il parere del Collegio Sindacale, delibererà, nell'ambito delle proprie prerogative, i compensi ai sensi dell'art. 2389 comma 3 cod. civ. nel rispetto delle linee guida della presente Politica.

In particolare, la proposta che sarà sottoposta all'assemblea tiene conto delle evidenze dell'analisi di benchmark condotta con l'ausilio dell'advisor Willis Tower Watson. Tale proposta prevede un compenso per ciascun Consigliere di 40.000 euro all'anno, nonché un gettone di presenza per la partecipazione ai comitati endoconsiliari pari a 3.000 euro a seduta.

Del pari, la prossima assemblea degli azionisti sarà chiamata a nominare il Collegio Sindacale che resterà in carica fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2025 stabilendo all'atto della nomina il relativo compenso che sarà definito in modo da essere adeguato alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesto, nonché coerente con le evidenze dell'analisi di benchmark condotta con l'ausilio di Willis Tower Watson. Tale proposta prevede un compenso per il Presidente del Collegio pari a 75.000 euro all'anno e un compenso per ciascun Sindaco Effettivo pari a 60.000 euro all'anno, per l'intera durata del mandato.

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, 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 queste ultime, tra variabile di breve e di lungo periodo anche considerando l'introduzione nel 2023 del *Value Creation Sharing Incentive*. Tale struttura consente di promuovere un solido allineamento tra la remunerazione erogata e/o maturata e la creazione di valore nel lungo termine.

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

Remunerazione fissa	Compenso fisso come Consigliere Delegato e Direttore Generale
Remunerazione variabile	Piano MBO (Variabile di breve termine) Piano LTI (Variabile di lungo termine) Value Creation Sharing Incentive (Variabile di medio-lungo termine)
Altre componenti	Benefit previsti dal CCNL e dalle prassi aziendali

1. Remunerazione Fissa

Il Consiglio di Amministrazione che sarà nominato per il mandato 2023-2025, in linea con l'iter deliberativo già descritto, determinerà, su proposta del Comitato per la Remunerazione, i compensi per la carica di Consigliere Delegato e Direttore Generale.

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 condotta a inizio 2020 e, in vista del rinnovo degli organi sociali, a inizio 2023, con l'ausilio dell'advisor Willis Tower Watson.

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

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.

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.

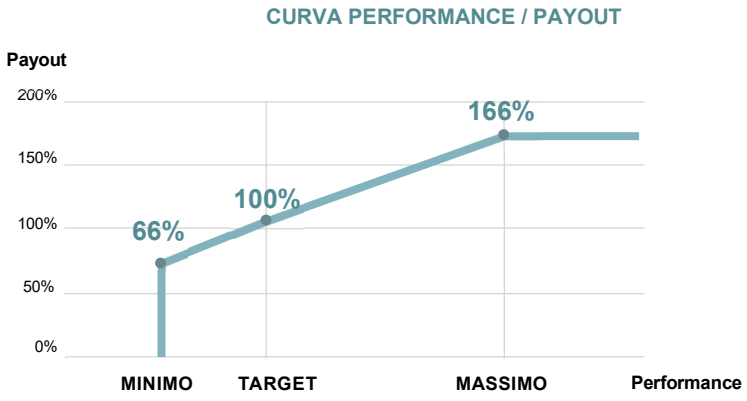
Il Piano MBO prevede l'assegnazione di **obiettivi che siano sfidanti, raggiungibili, misurabili, influenzabili dal soggetto cui sono assegnati e coerenti con le sue responsabilità**. Gli obiettivi sono una combinazione di metriche economico-finanziarie del Gruppo, obiettivi di natura strategica e operativa 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: tale premio ha un valore fino al 72,5% della remunerazione fissa.

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.



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

SCHEDA MBO CONSIGLIERE DELEGATO/DG

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

La Società si riserva di non fornire il valore dei target sottostanti agli indicatori, in quanto reputa tali informazioni sensibili.

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 2023-2025" ("Piano LTI") le cui caratteristiche principali sono descritte di seguito. Per maggiori dettagli si rinvia al Documento Informativo disponibile sul sito internet della Società nella sezione Governance/Assemblea degli Azionisti.

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

Il Piano LTI mira a remunerare la performance di lungo periodo misurata attraverso il conseguimento di due obiettivi: **il primo obiettivo è 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 secondo obiettivo è rappresentato dalla Performance ESG**, come valutata dalle principali agenzie di rating specializzate (CDP, Sustainalytics, S&P), considerando sia il numero di rating migliorati che il miglioramento in termini di valutazione. L'indicatore scelto riflette in modo sintetico tutti gli aspetti della sostenibilità («E», «S», «G») considerando l'intero portafoglio di investimenti. I tre rating scelti sono definiti negli studi *rate the raters* come i più graditi ad investitori ed esperti ESG.

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 **in relazione al raggiungimento degli obiettivi sopra descritti** nel triennio di riferimento.

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

OBIETTIVI PIANO "PHANTOM STOCK GRANT 2023-2025"

Tipologia	Obiettivi	Peso relativo
Obiettivo economico-finanziario	Crescita del NAV per azione rispetto a crescita attesa target nel triennio di riferimento	80%
Performance ESG	Rating ESG (CDP, Sustainalytics, S&P)	20%

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 e relativi alla Performance ESG sono fissati dal Consiglio di Amministrazione in coerenza con gli obiettivi strategici della Società.

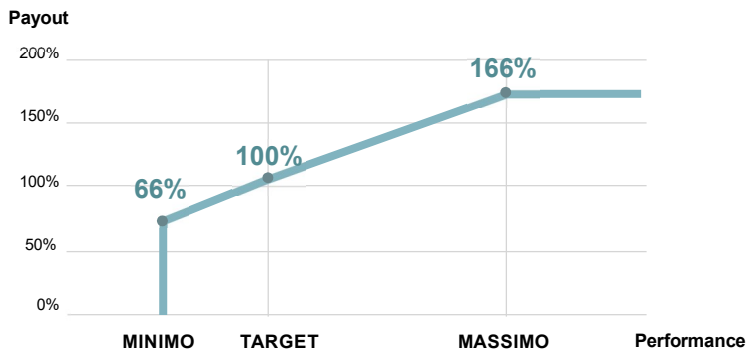
Ciascun obiettivo contribuisce in modo indipendente alla determinazione del Piano.

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 LTI. Tale premio ha un valore all'assegnazione pari fino al 150% della remunerazione fissa su base annua.

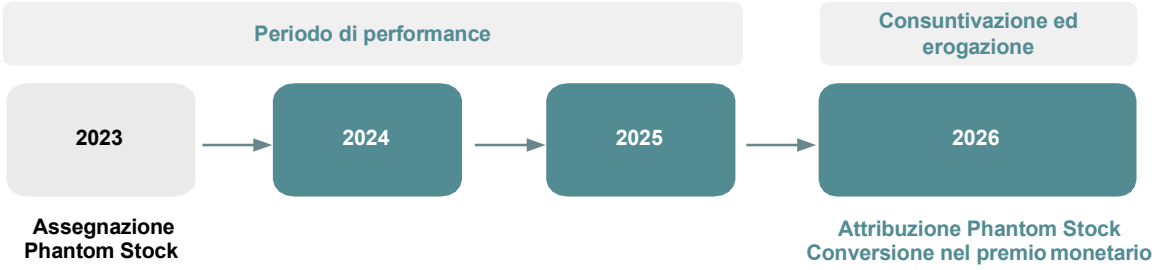
È previsto un livello soglia di risultato al di sotto del quale non matura il diritto a ricevere l'incentivo e un livello massimo al conseguimento del quale matura l'incentivo massimo.

Il numero di Phantom Stock attribuibili sarà definito in funzione della seguente curva di incentivazione:

CURVA PERFORMANCE/PAYOUT



- al raggiungimento di un livello minimo di performance, sarà attribuito un numero di Phantom Stock pari al 66% dei diritti a ricevere Phantom Stock assegnati. 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 assegnati (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 assegnati. Al raggiungimento di un livello di performance superiore al massimo non sarà attribuita alcuna Phantom Stock aggiuntiva;
- per performance intermedie tra il minimo e il target, e tra il target ed il massimo, si applicherà un calcolo per interpolazione lineare, con riferimento alla quota di incentivo collegata al NAV. Con riferimento alla performance ESG, i premi sono calcolati sulla base di una curva scalare.



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, verrà attribuito al termine del periodo di vesting un numero di Phantom Stock aggiuntivo pari al controvalore dei dividendi eventualmente erogati nel periodo di performance.

4. Value Creation Sharing Incentive

In coerenza con la finalità di **rafforzare il collegamento tra la remunerazione variabile e la creazione di valore per gli azionisti**, la Politica di remunerazione 2023 prevede l'introduzione di un piano di incentivazione di medio-lungo termine chiamato **Value Creation Sharing Incentive.**

La finalità del Value Creation Sharing Incentive è premiare il contributo del management alla creazione di valore in relazione alla gestione degli investimenti: il piano riconosce infatti un premio monetario direttamente correlato alle plusvalenze generate da operazioni di exit. L'incentivo favorisce la retention ed è stato definito tenendo in considerazione i modelli di remunerazione applicati da società europee, spesso non quotate, con un modello di business vicino ad Italmobiliare, ma in modo tale da garantire premi di valore non eccessivo e definiti comunque in coerenza con la performance economica complessiva della Società.

Per ciascuna operazione, si prevede all'exit la definizione di un bonus pool pari ad una percentuale della performance finanziaria dell'operazione al di sopra della soglia target di Internal Rate of Return (IRR). Il bonus pool così determinato viene corrisposto ai manager coinvolti nella gestione dell'investimento secondo criteri di distribuzione definiti ex-ante e coerenti con la criticità e le responsabilità del ruolo del singolo destinatario. È previsto un cap al valore dell'incentivo corrisposto a livello individuale, pari a tre volte la remunerazione totale annuale (valore facciale).

Sono destinatari del Value Creation Sharing Incentive, il Consigliere Delegato e Direttore Generale, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e i manager destinatari del Piano LTI.

Nell'ambito del Value Creation Sharing Incentive, la misurazione della performance considera un periodo medio-lungo, coerente con l'orizzonte temporale dell'investimento. Per ciascun investimento, l'incentivo prevede l'eventuale corresponsione dei premi successivamente all'exit.

5. Benefit

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

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

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

REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

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

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

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

Remunerazione fissa	Retribuzione Annua Lorda (RAL) come Dirigenti
Remunerazione variabile	Piano MBO (Variabile di breve termine) Piano LTI (Variabile di lungo termine) Value Creation Sharing Incentive (Variabile di medio-lungo termine)
Altre componenti	Benefit previsti dal CCNL e dalle prassi aziendali

Il pacchetto retributivo è articolato in modo da garantire un adeguato bilanciamento tra componenti retributive fisse e variabili e, con riferimento a queste ultime, 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 2023 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.

In coerenza con quanto previsto per il Consigliere Delegato e Direttore Generale, 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.

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 relativa alla Politica di remunerazione per il Consigliere Delegato e Direttore Generale.

4. Value Creation Sharing Incentive

Coerentemente con quanto previsto per il Consigliere Delegato e Direttore Generale, al fine di **rafforzare il collegamento tra la remunerazione variabile e gli interessi di creazione di valore per gli azionisti**, i DIRS sono destinatari del **Value Creation Sharing Incentive**, le cui caratteristiche principali sono descritte nella sezione relativa alla Politica di remunerazione per il Consigliere Delegato e Direttore Generale.

5. Benefit

È previsto il riconoscimento di benefit non monetari (ad esempio, l'autovettura aziendale in uso promiscuo), nonché gli altri benefit 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.

CLAWBACK

La Società **adotta clausole di claw back** in relazione ai premi eventualmente maturati ed erogati con riferimento al Piano MBO, ai piani di Phantom Stock e al Value Creation Sharing Incentive. 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 ai piani descritti 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.

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 migliorativi rispetto alle 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 in coerenza con il grado di raggiungimento degli obiettivi di performance, le modalità e le tempistiche previste.

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 con 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.

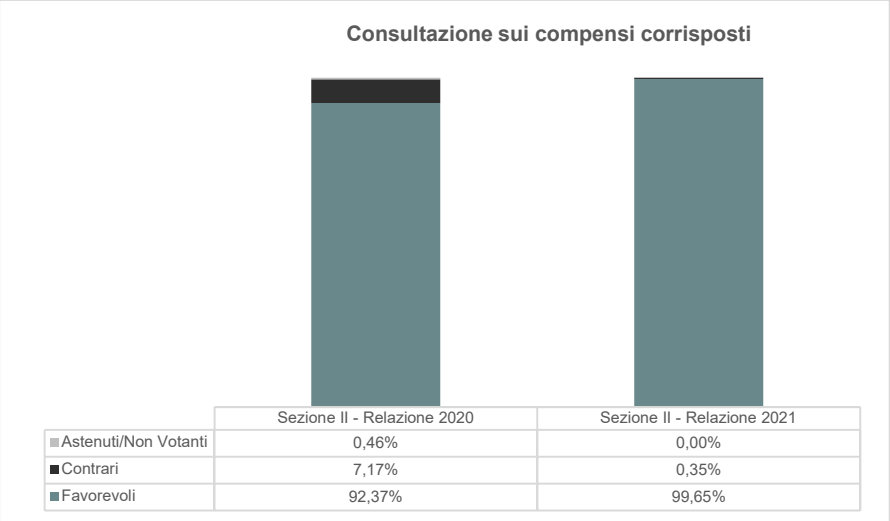
SEZIONE II – RELAZIONE SUI COMPENSI CORRISPOSTI 2022

PARTE I

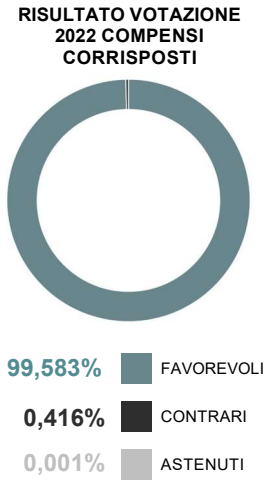
Esito votazione 2022 sulla Sezione II – Relazione sui Compensi Corrisposti

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 **rappresentazione chiara e trasparente delle informazioni** in relazione alle componenti della remunerazione variabile e alle performance conseguite, in linea con le normative vigenti.



	Sezione II - Relazione 2020	Sezione II - Relazione 2021
Astenuti/Non Votanti	0,46%	0,00%
Contrari	7,17%	0,35%
Favorevoli	92,37%	99,65%



Risultati di business del 2022

Dopo un 2021 caratterizzato da una decisa ripresa che ha interessato quasi tutti i settori produttivi, il 2022 ha subito, soprattutto nel secondo semestre, gli effetti della guerra in Ucraina e i conseguenti *trend* inflattivi su costi delle materie prime e energia, in gran parte già sostenuti da dinamiche proprie di aggiustamento delle filiere produttive. Questo contesto si è inevitabilmente riflesso sull'andamento complessivo delle portfolio companies che hanno dovuto far fronte a pressioni senza precedenti sulla struttura dei costi e quindi sulla marginalità del business. Ciononostante, la gestione attiva delle portfolio companies sia attraverso piani di sviluppo industriali articolati e implementati con il supporto diretto della holding, sia grazie all'approccio proattivo alla gestione dei rischi, alla pianificazione finanziaria, all'introduzione di politiche ed iniziative strategiche di sostenibilità, ha permesso al portafoglio delle partecipazioni di Italmobiliare di confermare grandi capacità di resilienza. Il fatturato aggregato delle portfolio companies ha registrato infatti una crescita superiore al 16%, con un calo della marginalità decisamente contenuto (inferiore al 12%) anche grazie alla tempestiva attivazione di sinergie infragruppo per

limitare l'impatto dei costi energetici, grazie alla collaborazione con società interne al gruppo attive nella produzione e fornitura di energia (Italgen e AGN Energia) e nonostante i piani di investimento e sviluppo in corso che richiedono risorse manageriali e strutture aziendali e produttive in grado di attivare ed eseguire le principali iniziative di crescita.

Al 31.12.2022 il NAV per azione di Italmobiliare risulta pari a 48,0 euro, con un decremento di circa -2,5% rispetto al precedente esercizio (pari a 49,2 euro per azione) dopo il pagamento di dividendi complessivamente pari a 1,40 euro per azione (ovvero un rendimento del 2,8% rispetto al NAV 2021). Si rinvia alla Relazione Finanziaria Annuale al 31 dicembre 2022 per una descrizione dei principali fattori che hanno caratterizzato l'andamento della gestione nell'esercizio 2022.

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 2022 al Presidente, al Vice Presidente, al Consigliere Delegato/Direttore Generale, agli Amministratori non esecutivi, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Si precisa che nel corso dell'esercizio 2022 hanno ricoperto il ruolo di DIRS 4 manager di Italmobiliare.

I compensi erogati nel 2022 sono coerenti con la Politica di Remunerazione approvata dall'assemblea del 21 aprile 2022.

PRESIDENTE

Remunerazione per la carica	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. Il Presidente non beneficia di componenti variabili della remunerazione collegate ad obiettivi di performance. In relazione alla natura della carica non sono previsti accordi circa trattamenti e indennità di fine mandato. Il Presidente percepisce inoltre un compenso per l'incarico di amministratore ricoperto nella controllata Officina Profumo-Farmaceutica di Santa Maria Novella S.p.A. pari a €30.000 lordi.
Benefit	È previsto il riconoscimento di benefit non monetari di natura previdenziale e assistenziale nonché ulteriori benefit quali l'autovettura aziendale.

VICE PRESIDENTE

Remunerazione per la carica	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. Il Vice Presidente non beneficia di componenti variabili della remunerazione. In relazione alla natura della carica non sono previsti accordi circa trattamenti e indennità di fine mandato.
Benefit	Nessuno

CONSIGLIERE DELEGATO - DIRETTORE GENERALE

Proporzione compensi fissi e variabili

La proporzione tra i compensi fissi e variabili di breve e lungo termine nell'ambito della remunerazione totale 2022 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 2022:

I valori considerati per l'esercizio 2022 sono fortemente impattati dall'erogazione del piano LTI 2020-2022

Remunerazione fissa

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.

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.

Il Consigliere Delegato ha percepito inoltre il compenso ordinario di €40.000 lordi per la carica di Consigliere, per il triennio 2020-2022.

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

Il compenso per le cariche ricoperte in Clessidra Private Equity SGR S.p.A., pari a €100.000 lordi annui, in Caffè Borbone S.r.l., pari a € 10.000 lordi annui, in Tecnica Group S.p.A. pari a € 15.000 lordi annui, in Officina Profumo-Farmaceutica di Santa Maria Novella S.p.A., pari a € 11.452 (fino al 19 maggio 2022, data in cui ha lasciato l'incarico), è interamente riversato a Italmobiliare.

Incentivazione variabile di breve termine

Per quanto riguarda gli obiettivi MBO 2022 assegnati al Consigliere Delegato-Direttore Generale, l'80% dell'incentivazione è 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 2022) con livello di performance target allineato al valore di budget. Il restante 20% è collegato a obiettivi di sostenibilità, la cui valutazione è rimessa al Consiglio di Amministrazione, su parere motivato del Comitato Sostenibilità e Responsabilità Sociale.

Il bonus maturato in relazione al Piano MBO 2022 è pari a € 480.000 a fronte del conseguimento di un risultato pari al 66% del valore target (pari a € 725.000).

		Livello di conseguimento obiettivi 2022		
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 2022	**40%**			
Specifici obiettivi ESG	**20%**			
Performance complessiva	**100%**			

La Società si riserva di non fornire il valore dei target sottostanti agli indicatori, in quanto reputa tali informazioni sensibili.

Incentivazione variabile di lungo termine

Il Consigliere Delegato e Direttore Generale è beneficiario del Piano di Phantom Stock Grant 2020-2022.

Il Piano è legato a un obiettivo che misura la performance economico-finanziaria della Società (crescita del NAV per azione rispetto a crescita attesa target 2020-22) con livello di performance target allineato al valore previsto dal piano industriale e prevede un'assegnazione unica nel corso del triennio.

Il numero dei diritti a ricevere Phantom Stock maturato in relazione al Piano risulta pari a 268.569 a fronte del conseguimento di un risultato pari al 152% del target.

Il valore monetario del premio che verrà corrisposto risulta quindi pari a € 7.887.877, comprensivo del controvalore dei dividendi erogati durante il triennio ("dividend equivalent").

			Livello di conseguimento performance 2020-2022	
	Obiettivo	**Peso**	**Minimo**	**Target**
	NAV per azione – CAGR rispetto a crescita attesa target nel triennio			
Trattamenti e indennità di fine rapporto	Nessuno			
Benefit	È previsto il riconoscimento di benefit non monetari di natura previdenziale e assistenziale nonché di altri benefits quali l'autovettura aziendale, in linea con le prassi di mercato.			
Impegni di non concorrenza	**Nessuno**			

AMMINISTRATORI

Remunerazione fissa	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. In coerenza con le migliori prassi in essere per gli Amministratori non investiti di particolari cariche, non è prevista alcuna componente variabile del compenso, mentre viene loro riconosciuto il rimborso delle spese sostenute per ragioni di servizio. La remunerazione degli Amministratori esecutivi o investiti di particolari cariche viene definita direttamente all'atto della nomina, ovvero in una riunione successiva, dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine e sentito il parere del Collegio Sindacale. La Società non persegue politiche specifiche per gli Amministratori indipendenti. In relazione alla natura della carica non sono previsti accordi circa trattamenti e indennità di fine mandato.
Benefit	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	L'Assemblea del 21 aprile 2020 ha deliberato di attribuire al Presidente del Collegio Sindacale un compenso annuo di €75.000 e a ciascuno dei Sindaci Effettivi un compenso annuo di €50.000. È previsto un rimborso delle spese sostenute in relazione all'esercizio del mandato.
Benefit	Nessuno

DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Nel corso del 2022 hanno ricoperto il ruolo di DIRS 4 manager.

Proporzione compensi fissi e variabili	La proporzione tra i compensi fissi e variabili di breve e lungo termine nell'ambito della remunerazione totale 2022 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 2022: I valori considerati per l'esercizio 2022 sono fortemente impattati dall'erogazione del piano LTI 2020-2022
Remunerazione	Le componenti della remunerazione degli altri DIRS nel 2022 sono state le seguenti: 1. una componente fissa annua pari complessivamente a € 1.140.000 2. una componente variabile annuale legata al raggiungimento di specifici obiettivi aziendali e individuali (Piano MBO) complessivamente pari nel 2022 a € 533.900, che riflette un livello di performance pari al 93% del target; 3. una componente variabile di lungo termine (Piano di Phantom Stock Grant 2020-2022), che prevede un'assegnazione unica nel corso del triennio: • Il numero dei diritti a ricevere Phantom Stock maturato in relazione al Piano risulta pari a 159.531 a fronte del conseguimento di un risultato pari al 152% del target. • Il valore del premio che verrà corrisposto risulta quindi pari a € 4.685.399, comprensivo del controvalore dei dividendi erogati durante il triennio ("dividend equivalent"). Non sono previsti accordi circa trattamenti e indennità di fine rapporto. Il compenso per le cariche ricoperte in società controllate è riversato a Italmobiliare.
Benefit	È previsto il riconoscimento di benefit non monetari (ad esempio l'autovettura aziendale in uso promiscuo) nonché di ulteriori benefit 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 2018 e 2022, 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		**2022** vs 2021**	**2021 vs 2020**	**2020 vs 2019***	**2019* vs 2018**	**2018 vs.2017**
Carlo Pesenti	Consigliere Delegato e Direttore Generale	**307,3%**	0,9%	-71,6%	308,5%	-5%
Laura Zanetti	Presidente del Consiglio di Amministrazione	**8,5%**	10,7%	-27,0%	80,2%	31,3%
Risultati di Gruppo						
NAV per azione		**-2,5%**	13,1%	5,0%	22,4%	-3,8%
Remunerazione media dei dipendenti						
Dipendenti della Capogruppo		**89,2%**	-1,7%	-42,4%	99,5%	32,1%

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

** I valori considerati per l'esercizio 2022 sono fortemente impattati dall'erogazione del piano LTI 2020-2022, come sotto esplicitato

Per quanto riguarda i membri del Consiglio di Amministrazione nel corso del 2022 non sono state apportate variazioni alla politica di remunerazione. Per completezza di analisi osservando l'intero periodo 2017-2021 in occasione del rinnovo del Consiglio di Amministrazione da parte dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2019, è stato deliberato l'aumento dei compensi spettanti ai membri stessi. In tale circostanza in particolare, è stato deliberato un aumento dei compensi previsti nel 2020 rispetto all'esercizio precedente, pari al 50% per l'emolumento previsto per la figura del Presidente del Consiglio, al 7% per la figura del Vicepresidente del Consiglio e al 11% per la figura del Consigliere, oltre all'eliminazione del Comitato Esecutivo e dunque del gettone previsto per le riunioni.

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

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

- Il valore corrisposto a fronte del piano LTI 2020-2022 è stato interamente considerato nell'esercizio 2022;
- 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:

2022	2021	2020	2019	2018
35	16	16	33	**16**

PARTE II – TABELLE DI DETTAGLIO

Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Laura Zanetti	Presidente Comitato per la Sostenibilità e la Responsabilità Sociale	01.01 – 31.12 2022	approvazione bilancio 2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				340.000	9.000			3.677		352.677		
(II) Compensi da controllate e collegate				30.000						30.000		
			Totale	**370.000**	**9.000**			**3.677**		**382.677**		
Livio Strazzera	Vice Presidente	01.01 – 31.12 2022	approvazione bilancio 2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				60.000						60.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
			Totale	**60.000**						**60.000**		
Carlo Pesenti	Consigliere Delegato Direttore Generale Comitato per la Sostenibilità e la Responsabilità Sociale	01.01 – 31.12 2022	approvazione bilancio 2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.040.000	9.000	480.000		78.766		1.607.766	1.500.000	
(II) Compensi da controllate e collegate												
			Totale	**1.040.000**	**9.000**	**480.000**		**78.766**		**1.607.766**	**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 2022	approvazione bilancio 2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000	18.000					58.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
			Totale	**40.000**	**18.000**					**58.000**		
Giorgio Bonomi	Consigliere Comitato Controllo e Rischi	01.01 – 31.12 2022	approvazione bilancio 2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000	18.000					58.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
			Totale	**40.000**	**18.000**					**58.000**		
Mirja Cartia d'Asero	Consigliere Comitato Controllo e Rischi Comitato Operazioni con Parti Correlate Comitato per la Sostenibilità e la Responsabilità Sociale	01.01 – 31.12 2022	approvazione bilancio 2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000	27.000					67.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
			Totale	**40.000**	**27.000**					**67.000**		

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Valentina Casella	Consigliere Comitato per la Remunerazione e le Nomine	01.01 – 31.12 2022	approvazione bilancio 2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000	9.000					49.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
			Totale	**40.000**	**9.000**					**49.000**		
Marco Cipelletti	Consigliere	01.01 – 31.12 2022	approvazione bilancio 2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000						40.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
			Totale	**40.000**						**40.000**		
Elsa Fornero	Consigliere Comitato Operazioni con Parti Correlate Comitato per la Sostenibilità e la Responsabilità Sociale	01.01 – 31.12 2022	approvazione bilancio 2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000	9.000					49.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
			Totale	**40.000**	**9.000**					**49.000**		
Sebastiano Mazzoleni	Consigliere	01.01 – 31.12 2022	approvazione bilancio 2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000						40.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
			Totale	**40.000**						**40.000**		
Luca Minoli	Consigliere	01.01 – 31.12 2022	approvazione bilancio 2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000					17.218	57.218		
(II) Compensi da controllate e collegate									3.956	3.956		
			Totale	**40.000**					**21.174**	**61.174**		
Chiara Palmieri	Consigliere Comitato per la Remunerazione e le Nomine Comitato Controllo e Rischi Comitato Operazioni con Parti Correlate	01.01 – 31.12 2022	approvazione bilancio 2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000	27.000					67.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
			Totale	**40.000**	**27.000**					**67.000**		

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Pierluigi De Biasi	Presidente del Collegio Sindacale	01.01 – 31.12 2022	approvazione bilancio 2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				75.000						75.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
			Totale	**75.000**						**75.000**		
Luciana Ravicini	Sindaco Effettivo Organismo di Vigilanza	01.01 – 31.12 2022	approvazione bilancio 2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50.000	20.000*					70.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				33.671						33.671		
			Totale	**83.671**	**20.000**					**103.671**		
Gabriele Villa	Sindaco Effettivo	01.01 – 31.12 2022	approvazione bilancio 2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50.000						50.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
			Totale	**50.000**						**50.000**		
Dirigenti con responsabilità strategiche (4)		01.01 – 31.12 2022										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.140.000		533.900		19.720		1.693.620	**891.000**	
(II) Compensi da controllate e collegate												
			Totale	**1.140.000**		**533.900**		**19.720**		**1.693.620**	**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 Compenso per la carica di Presidente Compenso Comitato per la Sostenibilità e la Responsabilità Sociale	40.000 300.000 9.000
Livio Strazzera	Compenso Consigliere Compenso per la carica di Vice Presidente	40.000 20.000
Carlo Pesenti	Compenso Consigliere Compenso Consigliere Delegato/DG Compenso Comitato per la Sostenibilità e la Responsabilità Sociale	40.000 1.000.000 9.000

COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI

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

Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

			Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
A	**B**	**(1)**	**(2)**	**(3)**	**(4)**	**(5)**	**(6)**	**(7)**	**(8)**	**(9)**	**(10)**	**(11)**	**(12)**
Nome e cognome	**Carica**	**Piano**	**Numero e tipologia di strumenti finanziari**	**Periodo di vesting**	**Numero e tipologia di strumenti finanziari**	**Fair value alla data di assegnazione**	**Periodo di vesting**	**Data di assegnazione**	**Prezzo di mercato alla 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		268.569	7.887.877*	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		159.531	4.685.399*	891.000

*comprensivo del controvalore dei dividendi erogati durante il triennio ("dividend equivalent").

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	480.000						
Dirigenti con responsabilità strategiche (4)		MBO Annuale	533.900						

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 2021	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero delle azioni possedute al 31 dicembre 2022
Carlo Pesenti	Consigliere Delegato Direttore Generale	ITALMOBILIARE	47.900 134.496 (ii)	49.667 (i) 152.796 (iii)		250.363
Giorgio Bonomi	Consigliere	ITALMOBILIARE	800 (iv) 134.496 (ii)	49.667 (v) 18.300 (iii)	152.796 (vi)	50.467 (iv)
Livio Strazzera	Consigliere	ITALMOBILIARE	200	-	-	200
Laura Zanetti	Consigliere	ITALMOBILIARE	1.800	-	-	1.800
Dirigenti con Responsabilità Strategiche		ITALMOBILIARE	9.500	4.000	-	13.500

(i) azioni di cui è diventato titolare, per intervenuti accordi tra gli eredi, in relazione alla successione della signora Rosalia Radici Pesenti.

(ii) 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.

(iii) azioni di cui è divenuto proprietario per l'intero, in ragione di accordi successori intervenuti il 23 dicembre 2022. Va precisato che il 7 giugno 2022 Carlo Pesenti aveva acquistato la titolarità di 18.300 azioni, 1/3 pro-indiviso, spettando il residuo agli altri eredi dell'ing. Giampiero Pesenti. Carlo Pesenti è poi divenuto titolare per l'intero di questi 18.300 titoli e degli altri 134.496 titoli, già detenuti 1/3 pro-indiviso, il 23 dicembre 2022 in ragione dei citati accordi successori.

(iv) azioni di titolarità del coniuge Giulia Pesenti.

(v) azioni di cui il coniuge Giulia Pesenti è diventata titolare, per intervenuti accordi tra gli eredi, in relazione alla successione della signora Rosalia Radici Pesenti.

(vi) azioni dismesse dal coniuge Giulia Pesenti per la quota di 1/3 pro-indiviso a seguito di accordi successori con gli eredi dell'ing. Giampiero Pesenti.

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

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

Al riguardo il Consiglio di Amministrazione di Italmobiliare in data 8 marzo 2023, con riferimento al Piano, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine riunitosi in data 28 febbraio 2023, verificato il raggiungimento dell'obiettivo di performance specifico cui il "Piano di Phantom Stock Grant 2020-2022" è collegato (il Net Asset Value per azione) e il relativo grado di raggiungimento, ha assegnato complessivamente 506.669 phantom stock, equivalenti, sulla base del valore dell'azione Italmobiliare determinato secondo il Regolamento del Piano (inteso come media dei prezzi di chiusura dell'Azione Italmobiliare negli ultimi sessanta giorni dell'ultimo esercizio del Periodo di Performance), a incentivi in denaro per un importo di euro 14.856.337 a favore di 18 beneficiari, inclusi il Consigliere delegato e 4 dirigenti con responsabilità strategiche. Per i dettagli del Piano si rinvia al Documento informativo pubblicato sul sito www.italmobiliare.it nella sezione Governance/Archivio assemblee/2021.

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

QUADRO 1								
Strumenti finanziari diversi dalle stock option								
SEZIONE 2								
Strumenti di nuova assegnazione in base alla decisione dell'organo competente per l'attuazione della delibera dell'assemblea								
Nome e cognome o categoria	**Carica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)**	**Data della relativa delibera assembleare**	**Tipologia degli strumenti finanziari**	**Numero di strumenti finanziari assegnati da parte del CdA**	**Data di assegnazione**	**Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti**	**Prezzo di mercato all'assegnazione Euro**	**Periodo di vesting**
Carlo Pesenti	Amministratore Delegato della Società	21-apr-20	Phantom stock	268.569	8- mar- 2023	N.A.	25,52	1 gennaio 2020 – 31 dicembre 2022
Matteo Benusiglio	Amministratore di Società Controllata	21-apr-20	Phantom stock	8.594	8- mar- 2023	N.A.	25,52	1 gennaio 2020 – 31 dicembre 2022
Carlo Alberto Bruno	Amministratore di Società Controllata	21-apr-20	Phantom stock	25.783	8- mar- 2023	N.A.	25,52	1 gennaio 2020 – 31 dicembre 2022
Alarico Melissari	Amministratore di Società Controllata	21-apr-20	Phantom stock	19.874	8- mar- 2023	N.A.	25,52	1 gennaio 2020 – 31 dicembre 2022
Giuliano Palermo	Amministratore di Società Controllata	21-apr-20	Phantom stock	25.783	8- mar- 2023	N.A.	25,52	1 gennaio 2020 – 31 dicembre 2022
Alberto Riboni	Amministratore di Società Controllata	21-apr-20	Phantom stock	4.995	8- mar- 2023	N.A.	25,52	1 gennaio 2020 – 31 dicembre 2022
Leonardo Senni	Amministratore di Società Controllata	21-apr-20	Phantom stock	107.428	8- mar- 2023	N.A.	25,52	1 gennaio 2020 – 31 dicembre 2022
Mauro Torri	Amministratore di Società Controllata	21-apr-20	Phantom stock	6.446	8- mar- 2023	N.A.	25,52	1 gennaio 2020 – 31 dicembre 2022
Alice Ghezzi	Amministratore di Società Controllata	21-apr-20	Phantom stock	4.297	8- mar- 2023	N.A.	25,52	1 gennaio 2020 – 31 dicembre 2022
Roberto Pesenti	Amministratore di Società Controllata	21-apr-20	Phantom stock	4.930	8- mar- 2023	N.A.	25,52	1 gennaio 2020 – 31 dicembre 2022

ITALMOBILIARE
INVESTMENT HOLDING

www.italmobiliare.it