

# **RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE**



**RISANAMENTO SpA**

**Approvata dal Consiglio di Amministrazione di**

**Risanamento S.p.A.**

**in data 14 aprile 2014**

# INDICE

SEZIONE I		Pag
<b>PREMESSA</b>		5
I.A	ORGANI O SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREDISPOSIZIONE E APPROVAZIONE DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI	5
I.B	INTERVENTO DEL COMITATO PER LA REMUNERAZIONE – COMPOSIZIONE, COMPETENZE E MODALITÀ DI FUNZIONAMENTO	6
I.C	IL NOMINATIVO DEGLI ESPERTI INDIPENDENTI EVENTUALMENTE INTERVENUTI NELLA PREDISPOSIZIONE DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI	6
I.D	LE FINALITÀ PERSEGUITE CON LA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI, I PRINCIPI CHE NE SONO ALLA BASE E GLI EVENTUALI CAMBIAMENTI DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI RISPETTO ALL’ESERCIZIO FINANZIARIO PRECEDENTE	7
I.E	LA DESCRIZIONE DELLE POLITICHE IN MATERIA DI COMPONENTI FISSE E VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE, CON PARTICOLARE RIGUARDO ALL’INDICAZIONE DEL RELATIVO PESO NELL’AMBITO DELLA RETRIBUZIONE COMPLESSIVA E DISTINGUENDO TRA COMPONENTI VARIABILI DI BREVE E DI MEDIO-LUNGO PERIODO	8
I.F	LA POLITICA SEGUITA CON RIGUARDO AI BENEFICI NON MONETARI	9
I.G	CON RIFERIMENTO ALLE COMPONENTI VARIABILI, UNA DESCRIZIONE DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE IN BASE AI QUALI VENGONO ASSEGNATE, DISTINGUENDO TRA COMPONENTI VARIABILI DI BREVE E DI MEDIO-LUNGO TERMINE E INFORMAZIONI SUL LEGAME TRA LA VARIAZIONE DEI RISULTATI E LA VARIAZIONE DELLA REMUNERAZIONE	9
I.H	I CRITERI UTILIZZATI PER LA VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE ALLA BASE DELL’ASSEGNAZIONE DI AZIONI, OPZIONI, ALTRI STRUMENTI FINANZIARI O ALTRE COMPONENTI VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE	10
I.I	INFORMAZIONI VOLTE AD EVIDENZIARE LA COERENZA DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI CON IL PERSEGUIMENTO DEGLI INTERESSI A LUNGO TERMINE DELLA SOCIETÀ E CON LA POLITICA DI GESTIONE DEL RISCHIO, OVE FORMALIZZATA	11
I.L	TERMINI DI MATURAZIONE DEI DIRITTI (CD. VESTING PERIOD), GLI EVENTUALI SISTEMI DI PAGAMENTO DIFFERITO, CON INDICAZIONE DEI PERIODI DI DIFFERIMENTO E DEI CRITERI UTILIZZATI PER LA DETERMINAZIONE DI TALI PERIODI E, SE PREVISTI, I MECCANISMI DI CORREZIONE EX POST	11
I.M	INFORMAZIONI SULLA EVENTUALE PREVISIONE DI CLAUSOLE PER IL MANTENIMENTO IN PORTAFOGLIO DEGLI STRUMENTI FINANZIARI DOPO LA LORO ACQUISIZIONE, CON INDICAZIONE DEI PERIODI DI MANTENIMENTO E DEI CRITERI UTILIZZATI PER LA DETERMINAZIONE DI TALI PERIODI	11
I.N	LA POLITICA RELATIVA AI TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO, SPECIFICANDO QUALI CIRCOSTANZE DETERMININO L’INSORGERE DEL DIRITTO E L’EVENTUALE COLLEGAMENTO TRA TALI TRATTAMENTI E LE PERFORMANCE DELLA SOCIETÀ	11
I.O	INFORMAZIONI SULLA PRESENZA DI EVENTUALI COPERTURE ASSICURATIVE, OVVERO PREVIDENZIALI O PENSIONISTICHE, DIVERSE DA QUELLE OBBLIGATORIE	12
I.P	LA POLITICA RETRIBUTIVA EVENTUALMENTE SEGUITA CON RIFERIMENTO: (i) AGLI AMMINISTRATORI INDIPENDENTI, (ii) ALL’ATTIVITÀ DI PARTECIPAZIONE A COMITATI E (iii) ALLO SVOLGIMENTO DI PARTICOLARI INCARICHI (PRESIDENTE, VICE PRESIDENTE, ETC.)	12
I.Q	SE LA POLITICA RETRIBUTIVA È STATA DEFINITA UTILIZZANDO LE POLITICHE RETRIBUTIVE DI ALTRE SOCIETÀ COME RIFERIMENTO, E IN CASO POSITIVO I CRITERI UTILIZZATI PER LA SCELTA DI TALI SOCIETÀ	13
<b>SEZIONE I</b>		
<b><u>II.1 PRIMA PARTE</u></b>		15
<b>II.1.1 RAPPRESENTAZIONE DI CIASCUNA DELLE VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE</b>		15
<b>II.1.2 ACCORDI CHE PREVEDONO INDENNITÀ IN CASO DI SCIoglimento ANTICIPATO DEL RAPPORTO</b>		17
<b><u>II.2 SECONDA PARTE</u></b>		18

<b>II.2.1 COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE A QUALSIASI TITOLO ED IN QUALSIASI FORMA DALLA SOCIETÀ' E DALLE SOCIETÀ CONTROLLATE E COLLEGATE</b>	18
<b>II.2.2 STOCK-OPTION ASSEGNATE AI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.</b>	18
<b>II.2.3 PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE</b>	18
<b>II.2.4 INFORMAZIONI SULLE PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE</b>	18
<b>ALLEGATO A</b>	19
<b>ALLEGATO B</b>	21
<b>ALLEGATO C</b>	23
<b>PROPOSTA DI DELIBERA</b>	25

## **SEZIONE I**

## PREMESSA

Con delibera del 14 marzo 2013 il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha definito la Politica per le Remunerazioni degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche di Risanamento. Tale politica è coerente con le indicazioni contenute nel Codice di autodisciplina edito nel dicembre 2011 e con le prescrizioni di legge.

Come stabilito dall'art. 123 ter del TUF tale politica, che costituisce la prima sezione della Relazione sulla Remunerazione, è stata sottoposta con esito favorevole all'esame dell'Assemblea degli azionisti convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio 2012 ed è disponibile sul sito web della Società.

Nel 2013 il Comitato per la Remunerazione si è riunito in tre occasioni esaminando, tra l'altro, la Politica per la Remunerazione e ha ritenuto di non apportare modifiche alle linee guida alle quali Risanamento si attiene ai fini della determinazione delle prassi retributive degli amministratori, degli altri dirigenti con responsabilità strategiche della Società nonché ai fini del monitoraggio dell'applicazione di tali prassi, definite nell'esercizio precedente. Tuttavia il Comitato, tenuto conto della situazione in essere, tenuto conto delle condizioni economiche generali, tenuto conto che il Consiglio di Amministrazione potrebbe modificare la strategia volta al perseguimento degli obiettivi del Piano industriale 2009/2014, aveva nel marzo 2013 deliberato di proporre al Consiglio di Amministrazione la rimodulazione degli obiettivi del piano di incentivazione di lungo periodo nonché una nuova quantificazione del valore complessivo del piano di incentivazione stesso quando saranno disponibili informazioni più complete sui parametri di riferimento che consentano di ancorare il piano di incentivazione di lungo periodo alla effettiva creazione di valore. Ciò sia con riferimento alla retribuzione variabile dell'Amministratore Delegato, sia eventualmente con riferimento alla retribuzione variabile dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Nella riunione del 14 aprile 2014 il Comitato ha deliberato di proporre al Consiglio di Amministrazione di riparametrare gli obiettivi residui previsti nel Long Term Incentive secondo le modalità di esecuzione dell'Accordo di ristrutturazione, valutando, tra l'altro, favorevolmente un intervento volto a limitare il Long Term Incentive stesso ancora da maturare a favore dell'Amministratore Delegato e a tale proposito giudicando ragionevole la proposta formulata dallo stesso Amministratore Delegato di una riduzione nella misura del 20%. Per quanto riguarda il Direttore Generale Operativo, il Comitato ha ritenuto di confermare l'importo residuo del Long Term Incentive, lasciando all'Amministratore Delegato la valutazione dell'opportunità di proporre al Consiglio di Amministrazione un *bonus* straordinario per la proficua ed intensa attività svolta e per i suoi positivi effetti sulla riduzione dell'indebitamento finanziario del Gruppo.

### **I.A    ORGANI O SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREDISPOSIZIONE E APPROVAZIONE DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI**

La definizione della Politica di remunerazione è il risultato di un processo chiaro e trasparente, nel quale rivestono un ruolo centrale il Consiglio di Amministrazione, l'Amministratore Delegato ed il Comitato per la Remunerazione (composto da amministratori non esecutivi ed indipendenti).

La Politica di Remunerazione è annualmente sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione di Risanamento S.p.A. ( o **"Risanamento"** o la **"Società"**) su proposta del Comitato per la Remunerazione. Il Consiglio di Amministrazione di Risanamento, esaminata ed approvata la Politica, la propone al voto consultivo dell'Assemblea degli azionisti in ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 123-ter del TUF (**"TUF"**).

#### **I.B INTERVENTO DEL COMITATO PER LA REMUNERAZIONE – COMPOSIZIONE, COMPETENZE E MODALITÀ DI FUNZIONAMENTO**

Il Consiglio di Amministrazione di Risanamento ha istituito al proprio interno in data 11 dicembre 2009 il Comitato per la Remunerazione, con funzioni di natura istruttoria, consultiva e propositiva.

Il Comitato per la Remunerazione ha adottato un proprio regolamento definendo i seguenti compiti:

- Formula al Consiglio proposte in merito ai piani di retribuzione individuali del Presidente e dell'Amministratore Delegato e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche;
- Esamina le proposte dell'Amministratore Delegato relativamente alla retribuzione dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- Esamina le proposte dell'Amministratore Delegato concernenti i criteri di valutazione delle prestazioni, le politiche generali retributive, fisse e variabili, applicabili al Gruppo ed i piani di incentivazione;
- Esprime una valutazione su particolari e specifiche questioni in materia di trattamento economico per le quali il Consiglio di Amministrazione abbia richiesto un esame da parte del Comitato.

Nel corso dell'esercizio 2011 inoltre i compiti del Comitato sono stati integrati con le attività relative all'adeguamento alle nuove disposizioni normative in materia di trasparenza delle remunerazioni degli Amministratori delle società quotate, finalizzate alla definizione di una proposta di Politica Generale di Remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità strategiche, che costituisce la prima sezione della presente Relazione. Tale attività è stata svolta anche nel corso dell'esercizio 2013.

Il Comitato è attualmente composto da amministratori non esecutivi e indipendenti e precisamente: Mario Massari, Sergio Schieppati e Luigi Reale, tutti nominati dal Consiglio di Amministrazione del 7 maggio 2012, successivamente al rinnovo dell'organo amministrativo intervenuto con l'Assemblea degli azionisti del 30 aprile 2012.

#### **I.C IL NOMINATIVO DEGLI ESPERTI INDIPENDENTI EVENTUALMENTE INTERVENUTI NELLA PREDISPOSIZIONE DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI**

Nella predisposizione della Politica di Remunerazione, al fine di ottenere informazioni sulle pratiche di mercato in materia di politiche retributive, la Società si è avvalsa dell'assistenza degli esperti indipendenti Hewitt Associates e Egon Zender International.

Il Comitato per la Retribuzione ha preventivamente verificato che gli stessi non si trovassero in situazioni tali da comprometterne l'indipendenza di giudizio.

#### **I.D LE FINALITÀ PERSEGUITE CON LA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI, I PRINCIPI CHE NE SONO ALLA BASE E GLI EVENTUALI CAMBIAMENTI DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI RISPETTO ALL'ESERCIZIO FINANZIARIO PRECEDENTE**

La Politica di remunerazione definisce le linee guida alle quali Risanamento si attiene ai fini della determinazione delle prassi retributive degli amministratori, degli altri dirigenti con responsabilità strategiche <sup>1</sup> e dei Senior Managers <sup>2</sup> della Società nonché ai fini del monitoraggio dell'applicazione di tali prassi.

L'attuale missione di Risanamento, a seguito della sottoscrizione in data 2 settembre 2009 con i suoi principali creditori finanziari dell'Accordo di Ristrutturazione ex art. 182 bis della Legge Fallimentare, è quella di dare attuazione al piano industriale / finanziario 2009-2014 in tale sede approvato e ai suoi successivi aggiornamenti (il "Piano").

**In coerenza con tale straordinaria missione** la Società definisce una Politica di Remunerazione che ha la finalità di:

- attrarre, trattenere e motivare persone dotate delle qualità professionali richieste per il perseguimento degli obiettivi aziendali;
- allineare gli interessi del management con quelli degli azionisti, perseguendo l'obiettivo prioritario della creazione del valore sostenibile in un orizzonte di medio-lungo periodo, nel contesto di situazione gestionale straordinaria in cui opera la Società;
- riconoscere il merito al fine di valorizzare adeguatamente il contributo individuale delle risorse.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e nel rispetto delle linee guida in materia di remunerazione di cui sopra:

---

<sup>1</sup> Per "Dirigenti con responsabilità strategiche" si intendono i soggetti così definiti nell'allegato 1 al Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate, come successivamente modificato: " *I dirigenti con responsabilità strategiche sono quei soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della società, compresi gli amministratori (esecutivi o meno) della società stessa*". La Procedura OPC adottata da Risanamento vi ricomprende, oltre agli amministratori esecutivi e non, il Direttore Generale Staff ed il Direttore Generale Operativo .

<sup>2</sup> Sono Senior Managers i primi riporti (i) degli Amministratori investiti di particolari cariche ai quali siano delegate specifiche attribuzioni e (ii) dei Direttori generali della Società

- determina gli obiettivi di performance al cui raggiungimento è collegata la componente variabile della remunerazione degli amministratori esecutivi;
- definisce le linee generali per la determinazione della componente variabile della remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche e dei Senior Managers;
- valuta, sulla base dell'evoluzione del Piano Industriale 2009/2014, il raggiungimento degli obiettivi di performance prefissati e determina l'ammontare della remunerazione variabile degli amministratori esecutivi;
- decide in merito ad eventuali premi speciali destinati ad amministratori anche non esecutivi e/o dirigenti con responsabilità strategiche.

Gli obiettivi cui è collegata la componente variabile della remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche e dei Senior Managers sono fissati – nel rispetto delle linee guida generali definite dal Consiglio di Amministrazione - dall'Amministratore Delegato, il quale verifica, sulla base dell'evoluzione del Piano Industriale 2009/2014, il raggiungimento degli obiettivi stessi e determina l'ammontare della componente variabile spettante a ciascun dirigente, riferendo al Consiglio di Amministrazione in sede di approvazione della Relazione sulla Remunerazione.

La presente Politica di Remunerazione non si discosta dai criteri seguiti per la remunerazione degli amministratori, dei dirigenti con responsabilità strategiche e dei Senior Managers nell'esercizio finanziario precedente.

In conformità alle disposizioni del Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 in materia di operazioni con parti correlate, così come recepite nelle relative procedure approvate dal Consiglio di Amministrazione, l'adozione e la definizione della politica di remunerazione attuata con il coinvolgimento del Comitato per la Remunerazione costituito da amministratori indipendenti e la sottoposizione della stessa al voto consultivo dell'Assemblea degli azionisti, esonera le delibere in materia di remunerazione degli Amministratori e Dirigenti con responsabilità strategiche dall'applicazione delle procedure previste dalle suddette disposizioni Consob in materia di parti correlate.

**I.E LA DESCRIZIONE DELLE POLITICHE IN MATERIA DI COMPONENTI FISSE E VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE, CON PARTICOLARE RIGUARDO ALL'INDICAZIONE DEL RELATIVO PESO NELL'AMBITO DELLA RETRIBUZIONE COMPLESSIVA E DISTINGUENDO TRA COMPONENTI VARIABILI DI BREVE E DI MEDIO-LUNGO PERIODO**

La remunerazione degli amministratori esecutivi, dei dirigenti con responsabilità strategiche e dei Senior Managers, pur se determinata secondo le migliori pratiche seguite per incarichi analoghi da società operanti nel medesimo settore in cui opera Risanamento è fortemente influenzata dallo specifico contesto, caratterizzato da elementi di straordinarietà, in cui Risanamento in particolare opera. Essa è composta da:

- 1) una componente fissa annuale – essa può consistere in (i) remunerazione per la carica rivestita ex articolo 2389 cod.civ. (ii) retribuzione da lavoro dipendente (iii) una combinazione dei due elementi precedenti.

- 2) Una componente variabile di lungo periodo (“Piano LTI” Long Term Incentive) - essa consiste in una componente monetaria determinata sulla base di un piano di incentivazione di medio/lungo periodo, che si sviluppa in coerenza con il Piano industriale/finanziario 2009-2014 e suoi successivi aggiornamenti (il “Piano”) approvato dalla Società in sede di sottoscrizione con i suoi principali creditori finanziari dell’Accordo di Ristrutturazione dei debiti ex art. 182-bis Legge fallimentare.
- 3) Una Componente variabile di breve periodo (“Piano MBO” Management By Objectives) - essa consiste in una componente monetaria determinata sulla base di un piano di incentivazione annuale.
- 4) Attualmente non sono previste forme di incentivazione basate su strumenti finanziari.

#### **I.F LA POLITICA SEGUITA CON RIGUARDO AI BENEFICI NON MONETARI**

I benefici non monetari possono comprendere l’assegnazione di veicoli aziendali e telefono aziendale e la stipula di polizze assicurative Directors & Officers. Sono altresì previste le ulteriori forme di previdenza e assistenza sanitaria integrativa garantite dal Contratto Collettivo Nazionale dei Dirigenti di appartenenza

#### **I.G CON RIFERIMENTO ALLE COMPONENTI VARIABILI, UNA DESCRIZIONE DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE IN BASE AI QUALI VENGONO ASSEGNATE, DISTINGUENDO TRA COMPONENTI VARIABILI DI BREVE E DI MEDIO-LUNGO TERMINE E INFORMAZIONI SUL LEGAME TRA LA VARIAZIONE DEI RISULTATI E LA VARIAZIONE DELLA REMUNERAZIONE**

La componente fissa è determinata in misura congruente con la posizione e l’impegno richiesti e comunque tale da essere sufficiente a remunerare la prestazione nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi.

Al Piano LTI partecipano l’Amministratore delegato (unico amministratore esecutivo) ed i Dirigenti con Responsabilità Strategiche (Direttore Generale Staff – Direttore Generale Operativo). Gli stessi non partecipano al Piano MBO.

Gli obiettivi del Piano LTI – definiti in coerenza con il Piano - sono predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per la Società e gli azionisti. A ciascun obiettivo è attribuito uno specifico peso del piano di incentivazione complessivo, avuto anche riguardo al rilievo che il perseguimento dello stesso assume nell’ambito dello sviluppo complessivo dell’Accordo di Ristrutturazione dei debiti.

Il Piano LTI degli amministratori esecutivi è definito dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione. Il Consiglio di Amministrazione valuta, sulla base dell’evoluzione del Piano Industriale 2009/2014, il raggiungimento degli obiettivi di

performance prefissati per gli amministratori esecutivi e determina l'ammontare della remunerazione variabile degli stessi.

Il Piano LTI dei Dirigenti con responsabilità strategiche è definito, nel rispetto delle linee guida generali sopra stabilite dal Consiglio di Amministrazione, dall'Amministratore Delegato che sottopone le proprie proposte al Comitato per la Remunerazione per loro esame e valutazione. L'Amministratore delegato valuta, sulla base dell'evoluzione del Piano Industriale 2009/2014, il raggiungimento degli obiettivi di performance prefissati per i Dirigenti con responsabilità strategiche e determina l'ammontare della remunerazione variabile degli stessi.

In caso di raggiungimento degli obiettivi del Piano, il partecipante matura il diritto all'erogazione dell'incentivo LTI determinato, a seconda dei casi, in percentuale della componente fissa in atto al momento in cui sia stata stabilita la sua partecipazione al Piano, o in valore assoluto, comunque tenendo conto del ruolo ricoperto. Nel caso dell'Amministratore delegato la componente LTI a target annualizzata non può essere superiore a 2 volte il compenso fisso della carica rivestita ex art. 2389 cod.civ.. Nel caso dei Direttori Generali la componente LTI a target annualizzata non può essere superiore al 70% della componente annua lorda/RAL e complessivamente non superiore a due annualità della stessa (esclusi i compensi percepiti per altri incarichi in altre società del Gruppo).

In caso di mancato raggiungimento degli obiettivi il partecipante non matura alcun diritto all'erogazione dell'incentivo LTI.

Al Piano MBO partecipano i Senior Manager. Il Piano MBO consente di valutare la performance del partecipante su base annua. Gli obiettivi dell'MBO, predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per la Società e gli azionisti, sono fissati – nel rispetto delle linee guida generali definite dal Consiglio di Amministrazione - dall'Amministratore Delegato, che sottopone le proprie proposte al Comitato per la Remunerazione per loro esame e valutazione. L'amministratore Delegato verifica, sulla base dei risultati dell'esercizio, il raggiungimento degli obiettivi stessi e determina l'ammontare della componente variabile spettante a ciascun dirigente.

In caso di raggiungimento degli obiettivi l'incentivo massimo conseguibile non può essere superiore al 40% della componente annua lorda/RAL.

In caso di mancato raggiungimento degli obiettivi il partecipante non matura alcun diritto all'erogazione dell'incentivo MBO.

#### **I.H I CRITERI UTILIZZATI PER LA VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE ALLA BASE DELL'ASSEGNAZIONE DI AZIONI, OPZIONI, ALTRI STRUMENTI FINANZIARI O ALTRE COMPONENTI VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE**

Attualmente non sono previste forme di incentivazione basate su strumenti finanziari

**I.I INFORMAZIONI VOLTE AD EVIDENZIARE LA COERENZA DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI CON IL PERSEGUIMENTO DEGLI INTERESSI A LUNGO TERMINE DELLA SOCIETÀ E CON LA POLITICA DI GESTIONE DEL RISCHIO, OVE FORMALIZZATA**

La politica di remunerazione è stata definita dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, tenendo conto del contesto di straordinarietà in cui la Società opera e avuto comunque riguardo alle migliori pratiche seguite per incarichi analoghi da società operanti nel medesimo settore in cui opera Risanamento.

Essa trova il suo fondamento nel Piano Industriale /Finanziario 2009-2014 approvato dalla Società in data 2 settembre 2009 e suoi successivi aggiornamenti, nell'ambito della sottoscrizione dell'Accordo di Ristrutturazione dei debiti ex art. 182-bis Legge Fallimentare. In particolare gli obiettivi cui è legata la componente variabile della retribuzione degli amministratori esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità strategiche – diversificati per funzione ricoperta - coincidono con gli stadi di attuazione del Piano e perseguono le medesime finalità.

**I.L TERMINI DI MATURAZIONE DEI DIRITTI (CD. VESTING PERIOD), GLI EVENTUALI SISTEMI DI PAGAMENTO DIFFERITO, CON INDICAZIONE DEI PERIODI DI DIFFERIMENTO E DEI CRITERI UTILIZZATI PER LA DETERMINAZIONE DI TALI PERIODI E, SE PREVISTI, I MECCANISMI DI CORREZIONE EX POST**

Il diritto all'erogazione degli incentivi matura al raggiungimento degli obiettivi fissati nel relativo piano. Il pagamento degli stessi è corrisposto al beneficiario entro la data di approvazione del bilancio dell'esercizio di riferimento, a condizione che il beneficiario medesimo sia ancora in forza a tale data.

**I.M INFORMAZIONI SULLA EVENTUALE PREVISIONE DI CLAUSOLE PER IL MANTENIMENTO IN PORTAFOGLIO DEGLI STRUMENTI FINANZIARI DOPO LA LORO ACQUISIZIONE, CON INDICAZIONE DEI PERIODI DI MANTENIMENTO E DEI CRITERI UTILIZZATI PER LA DETERMINAZIONE DI TALI PERIODI**

Non sono previste clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, non essendo presenti forme di incentivazione basate su strumenti finanziari.

**I.N LA POLITICA RELATIVA AI TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO, SPECIFICANDO QUALI CIRCOSTANZE DETERMININO L'INSORGERE DEL DIRITTO E L'EVENTUALE COLLEGAMENTO TRA TALI TRATTAMENTI E LE PERFORMANCE DELLA SOCIETÀ**

In caso di cessazione anticipata del rapporto di un amministratore con la Società, non sono previste particolari indennità e non vi sono altri accordi con gli amministratori per il caso di loro cessazione dalla carica.

Si ricorda che l'Amministratore Delegato ed i consiglieri tutti non hanno un rapporto di dipendenza con la Società.

Per i Dirigenti con responsabilità strategiche ed i Senior Managers non si prevedono accordi che regolino ex ante gli aspetti economici relativi alla eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del singolo. Si applicano in tali casi gli istituti previsti dal Contratto Collettivo nazionale dei Dirigenti dell'Industria in tema di risoluzione del rapporto di lavoro senza giusta causa da parte della Società

**I.O INFORMAZIONI SULLA PRESENZA DI EVENTUALI COPERTURE ASSICURATIVE, OVVERO PREVIDENZIALI O PENSIONISTICHE, DIVERSE DA QUELLE OBBLIGATORIE**

Tutti gli amministratori e i Dirigenti con responsabilità strategiche usufruiscono di una copertura assicurativa "Director & Officers".

**I.P LA POLITICA RETRIBUTIVA EVENTUALMENTE SEGUITA CON RIFERIMENTO: (I) AGLI AMMINISTRATORI INDIPENDENTI, (II) ALL'ATTIVITÀ DI PARTECIPAZIONE A COMITATI E (III) ALLO SVOLGIMENTO DI PARTICOLARI INCARICHI (PRESIDENTE, VICE PRESIDENTE, ETC.)**

I componenti del Consiglio di Amministrazione sono remunerati con un compenso fisso annuo, il cui ammontare – in linea con le prassi in vigore in Italia per i componenti dei consigli di amministrazione di società comparabili - non è legato a risultati economici né ad obiettivi specifici della società.

Il compenso annuo complessivo del Consiglio di Amministrazione, deliberato dall'Assemblea degli Azionisti, è suddiviso pariteticamente tra i propri componenti.

Non è previsto che gli amministratori percepiscano un gettone di presenza per la partecipazione alle riunioni consiliari.

Per gli amministratori che svolgono la propria attività anche nei Comitati interni al Consiglio di Amministrazione (Comitato per il Controllo Interno – Comitato Remunerazione – Comitato per le Operazioni con Parti Correlate) il Consiglio di Amministrazione delibera, su proposta del Comitato Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale, i compensi aggiuntivi in considerazione del maggior impegno loro richiesto. I compensi sono determinati in misura uguale per tutti i partecipanti, senza distinzione tra Presidente e membri del Comitato.

Nel caso in cui l'amministratore sia investito di particolari cariche ma non siano allo stesso delegate specifiche attribuzioni (Presidente, Vice presidente) il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale, può deliberare compensi aggiuntivi fissi, che tengano conto della particolare carica di cui l'amministratore sia investito

Inoltre il Consiglio di Amministrazione potrà anche definire premi speciali, a fronte di circostanze rilevanti e prestazioni eccezionali, specifiche ed impreviste, qualora il complesso degli altri elementi della retribuzione fosse considerato oggettivamente inadeguato alla prestazione fornita.

Agli amministratori sono rimborsate le spese sostenute per l'espletamento delle attività connesse alle cariche ricoperte.

**I.Q SE LA POLITICA RETRIBUTIVA È STATA DEFINITA UTILIZZANDO LE POLITICHE RETRIBUTIVE DI ALTRE SOCIETÀ COME RIFERIMENTO, E IN CASO POSITIVO I CRITERI UTILIZZATI PER LA SCELTA DI TALI SOCIETÀ**

Nella predisposizione della Politica di Remunerazione, si è tenuto conto delle risultanze della indagine retributiva su taluni ruoli chiave di Risanamento (Amministratore Delegato, Direttori Generali e alcuni Dirigenti apicali) affidata agli esperti indipendenti Hewitt Associates e Egon Zhender International. Gli stessi hanno condotto un benchmarking di mercato con aziende quotate ed è stato anche effettuato un raffronto prendendo in considerazione, nell'ambito del mercato borsistico di riferimento, i principali player del Real Estate in Italia (quali Aedes – Beni Stabili – Gabetti – Generali Properties – Hines – Prelios) paragonabili per tipologia e dimensione e attraverso una comparazione dei singoli ruoli.

Si ricorda peraltro nuovamente il contesto di straordinarietà in cui opera la Società.

## **SEZIONE II**

## II.1 PRIMA PARTE

### **II.1.1 RAPPRESENTAZIONE DI CIASCUNA DELLE VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE**

#### Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione ha percepito un compenso fisso annuo, il cui ammontare complessivo, deliberato dall'Assemblea degli Azionisti, è suddiviso pariteticamente tra i propri componenti.

Gli amministratori non hanno percepito alcun gettone di presenza per la partecipazione alle riunioni consiliari.

Gli amministratori che svolgono la propria attività anche nei Comitati interni al Consiglio di Amministrazione ( Comitato per il Controllo Interno – Comitato Remunerazione – Comitato per le Operazioni con Parti Correlate) hanno percepito compensi aggiuntivi in considerazione del maggior impegno loro richiesto. I compensi sono stati determinati in misura uguale per tutti i partecipanti, senza distinzione tra Presidente e membri del Comitato.

Tutti gli amministratori hanno usufruito di una copertura assicurativa "Director & Officers".

Agli amministratori sono state rimborsate le spese sostenute per l'espletamento delle attività connesse alle cariche ricoperte.

#### Amministratori esecutivi

L'Amministratore delegato ha percepito il compenso aggiuntivo rappresentato dalla componente fissa della remunerazione.

Per quanto concerne la componente variabile di remunerazione basata sul piano di incentivazione LTI, si ricorda che tale Piano era stato pro-tempore congelato in attesa di una più chiara visione delle modalità di esecuzione dell'Accordo di ristrutturazione e dunque di una più agevole rideterminazione degli obiettivi ai quali ancorare la remunerazione di lungo termine dei dirigenti apicali. I principali obiettivi non ancora conseguiti previsti nel piano Long Term Incentive riguardano la riduzione dell'indebitamento netto di Gruppo e la valorizzazione dell'area di Milano Santa Giulia. In relazione a tali obiettivi il Comitato ha proposto al Consiglio di Amministrazione che gli stessi vengano riparametrati, tenendo anche conto degli effetti sulla Posizione Finanziaria netta dell'operazione di cessione del patrimonio francese, compatibile con l'Accordo di ristrutturazione ma non contemplata nei numeri originari del businessplan. Inoltre il Comitato ha valutato favorevolmente l'intervento volto a limitare il Long Term Incentive ancora da maturare a favore dell'Amministratore Delegato e a tale proposito ha giudicato ragionevole la proposta formulata dallo stesso Amministratore Delegato di una riduzione nella misura del 20%. In attesa della riparametrazione degli obiettivi il Comitato ha giudicato

altresì ragionevole, in funzione degli importanti risultati già conseguiti, che all'Amministratore Delegato venga erogato un importo entro il limite del 50% dell'importo definito per il raggiungimento dell'obiettivo di riduzione dell'indebitamento netto di Gruppo. Il Consiglio di Amministrazione del 14 aprile 2014, con il parere favorevole del Collegio Sindacale, ha approvato le proposte formulate dal Comitato.

L'amministratore delegato ha usufruito dei seguenti benefits non monetari: copertura assicurativa "Director & Officers" - assegnazione di veicolo e telefono aziendale.

All'amministratore delegato sono state rimborsate le spese sostenute per l'espletamento delle attività connesse alla carica ricoperta.

#### Amministratori investiti di particolari cariche

Il Presidente ed il Vice presidente hanno ricevuto il compenso aggiuntivo fisso.

Hanno usufruito della copertura assicurativa "Director & Officers".

Agli stessi sono state rimborsate le spese sostenute per l'espletamento delle attività connesse alle cariche ricoperte.

#### Dirigenti con Responsabilità Strategiche

I Direttori Generali hanno percepito il compenso rappresentato dalla componente fissa annua costituita dalla somma della retribuzione da lavoro dipendente e del compenso per le cariche rivestite ex articolo 2389 cod.civ. in talune società del Gruppo.

Per quanto concerne la componente variabile di remunerazione basata sul piano di incentivazione LTI, si precisa che:

- Il Direttore Generale Operativo non ha maturato per il 2013 il diritto all'erogazione della componente variabile di remunerazione basata sul piano di incentivazione LTI, il cui ammontare residuo è stato comunque confermato. Inoltre nel corso dell'esercizio 2014 l'Amministratore delegato proporrà, con il parere favorevole del Comitato per la Remunerazione, al Consiglio di Amministrazione il riconoscimento di un *bonus* straordinario per la proficua e intensa attività svolta e per i suoi positivi effetti sulla riduzione dell'indebitamento finanziario del Gruppo;
- Il Direttore Generale Staff ha maturato, pro quota, il diritto all'erogazione della componente variabile di remunerazione basata sul piano di incentivazione LTI. Si precisa altresì che, a seguito dell'interruzione del rapporto di lavoro intervenuta il 28 febbraio 2014, la parte residua del piano di incentivazione LTI non sarà più erogabile.

Hanno usufruito dell' assegnazione di veicolo e telefono aziendali, di una copertura assicurativa "Director & Officers" e delle ulteriori forme di previdenza e assistenza sanitaria integrativa garantite dal Contratto Collettivo Nazionale dei Dirigenti di appartenenza

Agli stessi sono state rimborsate le spese sostenute per l'espletamento delle attività connesse alle cariche ricoperte

### Senior Managers

I Senior Managers hanno percepito il compenso rappresentato dalla componente fissa annua costituita dalla retribuzione da lavoro dipendente. Hanno maturato il diritto all'erogazione della componente variabile di remunerazione basata sul piano di incentivazione MBO.

Hanno usufruito dell' assegnazione di veicolo e telefono aziendali e delle forme di previdenza e assistenza sanitaria integrativa garantite dal Contratto Collettivo Nazionale dei Dirigenti di appartenenza. Agli stessi sono state rimborsate le spese sostenute per l'espletamento delle attività connesse alle funzioni ricoperte

### **II.1.2 ACCORDI CHE PREVEDONO INDENNITÀ IN CASO DI SCIoglimento ANTICIPATO DEL RAPPORTO**

In caso di cessazione anticipata del rapporto di un amministratore con la Società, non sono previste particolari indennità oltre a quelle di legge e non vi sono altri accordi con gli amministratori per il caso di loro cessazione dalla carica.

Per i Dirigenti con responsabilità strategiche ed i Senior Managers non si prevedono accordi che regolino ex ante gli aspetti economici relativi alla eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del singolo. Si applicano in tali casi gli istituti previsti dal Contratto Collettivo nazionale dei Dirigenti dell'Industria in tema di risoluzione del rapporto di lavoro senza giusta causa da parte della Società.

Non sono presenti accordi che prevedano l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti che hanno cessato il loro incarico ovvero la stipula di contatti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto.

Non sono presenti accordi che prevedono compensi per impegni di non concorrenza.

## **II.2 SECONDA PARTE**

### **II.2.1 COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE A QUALSIASI TITOLO ED IN QUALSIASI FORMA DALLA SOCIETÀ E DALLE SOCIETÀ CONTROLLATE E COLLEGATE**

Si veda tabella allegata sotto la lettera "A" alla presente relazione.

### **II.2.2 STOCK-OPTION ASSEGNATE AI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.**

La società non ha deliberato alcun piano di stock-option.

### **II.2.3 PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE**

Si veda tabella allegata sotto la lettera "B" alla presente relazione.

### **II.2.4 INFORMAZIONI SULLE PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE**

Si veda tabella allegata sotto la lettera "C" alla presente relazione.

## **ALLEGATO A**

euro /000

cognome e nome	carica	durata della carica	scadenza della carica	compensi fissi	compensi per la partecipazione a comitati	compensi variabili non equity		benefici non monetari	altri compensi	totale	fai value compensi equity	indennità di fine carica
						Bonus e altri incentivi	partecipazione agli utili					
<b>cessati</b>												
Fabio faina	Consigliere	01/01/2013-01/03/2013	per dimissioni il 01/03/2013	5,0						5,0		
<b>in carica</b>												
Daniele Discepolo	Consigliere e Presidente	01/01/2013-31/12/2013	assemblea approvazione bilancio 2014	260,0						260,0		
Mario Massari (1)	vice Presidente	01/01/2013-31/12/2013	assemblea approvazione bilancio 2014	156,0	31,2					187,2		
Claudio Calabi (2)	Amm.re delegato	01/01/2013-31/12/2013	assemblea approvazione bilancio 2014	1.206,7						1.206,7		
Ciro Cornelli (3)	Consigliere	01/01/2013-31/12/2013	assemblea approvazione bilancio 2014	31,2	31,2					62,4		
Alessandro Cortesi (4)	Consigliere	01/01/2013-31/12/2013	assemblea approvazione bilancio 2014	31,2	52					83,2		
Carlo Pavesi (5)	Consigliere	01/01/2013-31/12/2013	assemblea approvazione bilancio 2014	31,2	20,8					52,0		
Franco Carlo Papa (6)	Consigliere	01/01/2013-31/12/2013	assemblea approvazione bilancio 2014	31,2	20,8					52,0		
Luigi Reale (7)	Consigliere	01/01/2013-31/12/2013	assemblea approvazione bilancio 2014	31,2	31,2					62,4		
Sergio Schieppati (8)	Consigliere	01/01/2013-31/12/2013	assemblea approvazione bilancio 2014	30,0	10					40,0		
Mattero Tamburini	Consigliere	01/01/2013-31/12/2013	assemblea approvazione bilancio 2014	31,2						31,2		
Fabrizio Bonelli	Consigliere	29/04/2013-31/12/2013	assemblea approvazione bilancio 2014	20,8						20,8		
<b>Giuseppe Alessandro Galeano</b>												
Giuseppe Alessandro Galeano	Sindaco Effettivo	01/01/2013- 29/04/2013	assemblea approvazione bilancio 2012	30,0						30,0		
<b>Maurizio Storelli (9)</b>												
Maurizio Storelli (9)	Sindaco Effettivo	01/01/2013- 29/04/2013	assemblea approvazione bilancio 2012	138,6						138,6		
<b>Tiziano Onesti (10)</b>												
Tiziano Onesti (10)	Sindaco Effettivo	01/01/2013-31/12/2013	assemblea approvazione bilancio 2015	68,0						68,0		
<b>Claudia Costanza</b>												
Claudia Costanza	Presidente C.S.	29/04/2013-31/12/2013	assemblea approvazione bilancio 2015	35,0						35,0		
<b>Salvatore Spiniello</b>												
Salvatore Spiniello	Sindaco Effettivo	29/04/2013-31/12/2013	assemblea approvazione bilancio 2015	23,0						23,0		
<b>Gaetano Casertano (11)</b>												
Gaetano Casertano (11)	Direttore generale Staff	01/01/2013-31/12/2013	dimissioni in data 28/02/2014	445,2						445,2		
<b>Davide Albertini Petroni (12)</b>												
Davide Albertini Petroni (12)	Direttore generale Oper.	01/01/2013-31/12/2013	revoca	597,4						597,4		

per i punti da 1, 3,4,5,6,7,8, sono indicati i valori deliberati al netto di spese e contributi

(1) Compensi Comitato Controllo e Rischi € 20.000 - Compensi Comitato Remunerazione € 10.000

(2) Compensi per cariche ricoperte in società controllate euro 6.667

(3) Comitato Controllo e Rischi € 20.000- Comitato Operazioni parti correlate 10.000

(4) Organismo di vigilanza € 20.000 - Comitato Controllo e Rischi € 20.000 - Comitato Operazioni parti Correlate €10.000

(5) Comitato Operazioni Parti Correlate € 20.000

(6) Comitato Operazioni Parti Correlate € 20.000

(7) Comitato Per la Remunerazione €10.000 - Comitato Operazioni Parti Correlate € 20.000

(8) Comitato Remunerazione € 10.000

(9) Sindaco Effettivo Risanamento € 29.714 - Sindaco Effettivo e Presidente Collegio Sindacale di società controllate € 108.912

(10) Presidente del Collegio Sindacale € 45.000 - Sindaco Effettivo € 23.000

(11) RAL Risanamento € 366.861 - Compensi per cariche ricoperte in società controllate €78.333

(12) RAL Risanamento € 417.411 - Compensi per cariche ricoperta in società controllate € 180.000

## **ALLEGATO B**

## ALLEGATO B

## PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO AMMINISTRATIVO E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE

A	B	[1]	[2]			[3]			[4]
Cognome e nome	carica	Piano	Bonus dell'anno			bonus di anni precedenti			altri bonus
CLAUDIO CALABI	AMMINISTRATORE DELEGATO		(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
Compensi nella società che redige il bilancio		Piano LTI 2010/2014. Il LTI ancora da maturare è stato ridotto nella misura del 20%.	erogabile/erogato	differito	periodo di differimento	non più erogabili	erogabili/erogati (1)	ancora differiti	
				0	0	800	600	2.600	0
compensi da controllate e collegate									
totale								2.600	

A	B	[1]	[2]			[3]			[4]
Cognome e nome	carica	Piano	Bonus dell'anno			bonus di anni precedenti			altri bonus
GAETANO CASERTANO	DIRETTORE GENERALE STAFF		(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
Compensi nella società che redige il bilancio		Piano LTI 2011/2014. In data 28.02.14 sono intervenute le dimissioni del D.G. Pertanto non sarà più erogabile la parte residua del LTI	erogabile/erogato	differito	periodo di differimento	non più erogabili	erogabili/erogati (1)	ancora differiti	
						380	90	0	
compensi da controllate e collegate									
totale								0	

A	B	[1]	[2]			[3]			[4]
Cognome e nome	carica	Piano	Bonus dell'anno			bonus di anni precedenti			altri bonus
DAVIDE ALBERTINI PETRONI	DIRETTORE GENERALE OPERATIVO		(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
Compensi nella società che redige il bilancio		Piano LTI 2011/2014	erogabile/erogato	differito	periodo di differimento	non più erogabili	erogabili/erogati	ancora differiti	
									300
compensi da controllate e collegate									
totale								300	

In colonna 4 Altri Bonus sono riportati i bonus già indicati nell'allegato A, colonna Bonus ed altri incentivi, sono indicati i bonus di competenza dell'esercizio non inclusi in appositi piani definiti ex ante  
(1) maturati nel corso dell'esercizio 2014

## **ALLEGATO C**

PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DELL'ORGANO AMMINISTRATIVO E DEI DIRETTORI GENERALI						
NOME COGNOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	N.RO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	N.RO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
cessati:						
FABIO FAINA in carica	CONSIGLIERE	RISANAMENTO E SUE CONTROLLATE	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA
DANIELE DISCEPOLO	CONSIGLIERE	RISANAMENTO E SUE CONTROLLATE	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA
MARIO MASSARI	VICE PRESIDENTE CDA	RISANAMENTO E SUE CONTROLLATE	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA
CLAUDIO CALABI	AMM.RE DELEGATO	RISANAMENTO E SUE CONTROLLATE	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA
CIRO CORNELLI	CONSIGLIERE	RISANAMENTO E SUE CONTROLLATE	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA
ALESSANDRO CORTESI	CONSIGLIERE	RISANAMENTO E SUE CONTROLLATE	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA
FABRIZIO BONELLI	CONSIGLIERE	RISANAMENTO E SUE CONTROLLATE	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA
FRANCO CARLO PAPA	CONSIGLIERE	RISANAMENTO E SUE CONTROLLATE	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA
CARLO PAVESI	CONSIGLIERE	RISANAMENTO E SUE CONTROLLATE	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA
LUIGI REALE	CONSIGLIERE	RISANAMENTO E SUE CONTROLLATE	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA
SERGIO SCHIEPPATI	CONSIGLIERE	RISANAMENTO E SUE CONTROLLATE	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA
MATTEO TAMBURINI	CONSIGLIERE	RISANAMENTO E SUE CONTROLLATE	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA

PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEL COLLEGIO SINDACALE						
NOME COGNOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	N.RO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	N.RO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
CLAUDIA COSTANZA	PRESIDENTE COLLEGIO SINDACALE	RISANAMENTO E SUE CONTROLLATE	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA
SALVATORE SPINIELLO	SINDACO EFFETTIVO	RISANAMENTO E SUE CONTROLLATE	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA
TIZIANO ONESTI	SINDACO EFFETTIVO	RISANAMENTO E SUE CONTROLLATE	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA
cessati:						
MAURIZIO STORELLI	SINDACO EFFETTIVO	RISANAMENTO E SUE CONTROLLATE	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA
GIUSEPPE ALESSANDRO	SINDACO EFFETTIVO	RISANAMENTO E SUE CONTROLLATE	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA

PARTECIPAZIONI DEI DIRETTORI GENERALI						
NOME COGNOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	N.RO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	N.RO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
GAETANO CASERTANO	DIRETTORE GENERALE STAFF	RISANAMENTO E SUE CONTROLLATE	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA
DAVIDE ALBERTINI PETRONI	DIRETTORE GENERALE OPERATIVO	RISANAMENTO E SUE CONTROLLATE	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA

**PROPOSTA DI DELIBERAZIONE (ART. 123 TER, COMMA 6, DEL D. LGS. 58/1998)**

Ai sensi dell'art. 123 ter, comma 6, del D. Lgs. 58/1998, l'Assemblea è chiamata a deliberare in senso favorevole o contrario sulla prima sezione della Relazione sulla Remunerazione. La deliberazione non è vincolante.

Con riferimento a quanto sopra si riporta la seguente proposta di deliberazione

“L'assemblea degli azionisti di Risanamento S.p.A.

delibera

in senso favorevole sulla prima sezione della Relazione sulla Remunerazione, relativa alla politica adottata in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione e dei dirigenti con responsabilità strategiche ed alle procedure per l'adozione e l'attuazione di tale politica”

Risanamento S.p.a.

l'Amministratore Delegato

Firmato Claudio Calabi

Milano 14 aprile 2014