

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE



RISANAMENTO SpA

Approvata dal Consiglio di Amministrazione di

Risanamento S.p.A.

in data 13 marzo 2015

INDICE

SEZIONE I		Pag
PREMESSA		5
I.A	ORGANI O SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREDISPOSIZIONE E APPROVAZIONE DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI	7
I.B	INTERVENTO DEL COMITATO PER LA REMUNERAZIONE – COMPOSIZIONE, COMPETENZE E MODALITÀ DI FUNZIONAMENTO	7
I.C	IL NOMINATIVO DEGLI ESPERTI INDIPENDENTI EVENTUALMENTE INTERVENUTI NELLA PREDISPOSIZIONE DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI	8
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	8
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	10
I.F	LA POLITICA SEGUITA CON RIGUARDO AI BENEFICI NON MONETARI	10
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	10
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	12
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	12
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	12
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	13
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	13
I.O	INFORMAZIONI SULLA PRESENZA DI EVENTUALI COPERTURE ASSICURATIVE, OVVERO PREVIDENZIALI O PENSIONISTICHE, DIVERSE DA QUELLE OBBLIGATORIE	13
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.)	13
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	14
SEZIONE I		
<u>II.1 PRIMA PARTE</u>		16
II.1.1 RAPPRESENTAZIONE DI CIASCUNA DELLE VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE		16
II.1.2 ACCORDI CHE PREVEDONO INDENNITÀ IN CASO DI SCIOGLIMENTO ANTICIPATO DEL RAPPORTO		18
<u>II.2 SECONDA PARTE</u>		20

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	20
II.2.2 STOCK-OPTION ASSEGNATE AI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.	20
II.2.3 PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	20
II.2.4 INFORMAZIONI SULLE PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	20
ALLEGATO A	21
ALLEGATO B	23
ALLEGATO C	25
PROPOSTA DI DELIBERA	27

SEZIONE I

PREMESSA

Con delibera del 14 aprile 2014 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 del 21 maggio 2014 ed è disponibile sul sito web della Società.

Nel 2014 il Comitato per la Remunerazione si è riunito in due 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, fatto salvo quanto di seguito precisato con particolare riferimento alla componente variabile di lungo periodo ("**Piano LTI**" **Long Term Incentive**) della retribuzione.

1. Nella riunione del 14 aprile 2014 il Comitato ha deliberato di proporre al Consiglio di Amministrazione di riparametrare gli obiettivi residui (obiettivo di PFN a fine Piano e obiettivo di valorizzazione del progetto Milano Santa Giulia) previsti nel Long Term Incentive secondo le mutate modalità di esecuzione del Piano Industriale 2009/2014 allegato all'Accordo di Ristrutturazione dei debiti ex art. 182 bis L.F. sottoscritto tra Risanamento S.p.A. e le sue principali banche creditrici in data 2 settembre 2009. In tale sede ha valutato favorevolmente (i) un intervento volto a limitare il Long Term Incentive stesso 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%; e (ii) - in attesa della riparametrazione degli obiettivi, il riconoscimento all'Amministratore delegato, in funzione dell'importante risultato di riduzione della P.F.N. (conseguente alla vendita del patrimonio immobiliare francese), di un importo entro il limite del 50% della somma correlata a detto obiettivo.

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.

Il Consiglio di Amministrazione del 14 aprile 2014, con il parere favorevole del Collegio Sindacale, ha approvato le proposte formulate dal Comitato.

2. Nella riunione del 13 giugno 2014 il Comitato ha deliberato di sottoporre al Consiglio di Amministrazione le seguenti indicazioni: (i) differimento al 31 dicembre 2015 del termine per il conseguimento dell'obiettivo di valorizzazione del progetto Milano Santa Giulia; (ii)

benchmark di valorizzazione di Santa Giulia nella misura di euro 710 milioni e di euro 600 milioni; (iii) Long Term Incentive spettante all'amministratore Delegato nella misura di euro 2 milioni in caso di valorizzazione di 710 milioni e di euro 1,2 milioni in caso di valorizzazione di Santa Giulia nella misura di euro 600 milioni; (iv) riformulazione nella misura di euro 600 milioni dell'obiettivo di PFN, da conseguirsi alla data del 31.12.2014, al quale legare il Long Term Incentive residuo spettante all'Amministratore Delegato pari ad euro 600 mila. Il Comitato inoltre, nel prendere atto che il differimento alla fine 2015 del termine per il conseguimento del Long Term Incentive legato alla valorizzazione di Milano Santa Giulia potrebbe di fatto privare l'Amministratore Delegato della possibilità di conseguire tale incentivo in caso di non riconferma, ha giudicato meritevole di disamina da parte del Consiglio di Amministrazione l'eventuale proposta di attribuire all'Amministratore Delegato una somma, a titolo di indennizzo straordinario, nell'ipotesi di mancata riconferma e probabile realizzo, a quella data, del benchmark all'interno di quelli individuati al precedente punto (ii).

Il Consiglio di Amministrazione del 3 luglio 2014, con il parere favorevole del Collegio Sindacale, ha deliberato di approvare le proposte del Comitato e di riconoscere, su proposta dell'Amministratore delegato, all'Ing. Albertini Petroni un bonus straordinario per la proficua attività svolta al servizio della cessione del patrimonio francese ed i conseguenti effetti sulla P.F.N. di gruppo.

Tenuto conto che

- (i) in data 31 dicembre 2014 si è concluso il periodo di durata dell'Accordo di Ristrutturazione ex art. 182 bis LF;
- (ii) è stata data attuazione al Piano Industriale Finanziario 2009/2014 sottostante l'Accordo di Ristrutturazione con le variazioni intercorse nel periodo e connesse all'evolversi della situazione generale di mercato ed a quella specifica del Gruppo;
- (iii) anche sulla base del parere legale allo scopo richiesto, è stato accertato che la scadenza del termine di durata dell'Accordo di Ristrutturazione non comporta la necessità della verifica da parte dell'autorità giudiziaria relativa alla avvenuta integrale attuazione delle azioni previste nel citato Piano;

gli obiettivi del piano di incentivazione di lungo periodo, rimodulati come sopra descritto, risultano attualmente ancorati alla prosecuzione del Piano Industriale 2009/2014 le cui linee guida per il biennio 2015/2016 sono state approvate dal Consiglio di Amministrazione nella riunione in data odierna.

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 2014.

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 ¹ e dei Senior Managers ² della Società nonché ai fini del monitoraggio dell'applicazione di tali prassi.

Tenuto conto che

- (i) in data 31 dicembre 2014 si è concluso il periodo di durata dell'Accordo di Ristrutturazione ex art. 182 bis LF;
- (ii) è stata data attuazione al Piano Industriale Finanziario 2009/2014 sottostante l'Accordo di Ristrutturazione con le variazioni intercorse nel periodo e connesse all'evolversi della situazione generale di mercato ed a quella specifica del Gruppo;
- (iii) anche sulla base del parere legale allo scopo richiesto, è stato accertato che la scadenza del termine di durata dell'Accordo di Ristrutturazione non comporta la necessità della verifica da parte dell'autorità giudiziaria relativa alla avvenuta integrale attuazione delle azioni previste nel citato Piano;

¹ 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 .

² 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

l'attuale missione di Risanamento, è quella di proseguire, secondo le linee guida approvate dal Consiglio di Amministrazione in data odierna per il biennio 2015/2016, le attività residue del piano industriale / finanziario 2009-2014 (il **"Piano Industriale"**).

In coerenza con tale 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:

- 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, 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, 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, fatto salvo quanto indicato in Premessa con particolare riferimento alla componente variabile di lungo periodo della retribuzione.

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 le cui linee guida sono state approvate dal Consiglio di Amministrazione in data odierna.
- 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 Operativo). Gli stessi non partecipano al Piano MBO.

Gli obiettivi del Piano LTI – definiti in coerenza con il Piano Industriale - 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, 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, 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 ha operato nell'ultimo quinquennio 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 le cui linee guida sono approvate dal Consiglio di Amministrazione in data odierna per il biennio 2015/2016, e che prosegue le attività residue del piano industriale / finanziario 2009-2014 approvato dalla Società in data 2 settembre 2009. 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 Industriale 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 agli 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 relati 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 del 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 precisa quanto segue.

1. Nella riunione del 14 aprile 2014 il Comitato ha deliberato di proporre al Consiglio di Amministrazione di riparametrare gli obiettivi residui (obiettivo di PFN a fine Piano e obiettivo di valorizzazione del progetto Milano Santa Giulia) previsti nel Long Term Incentive secondo le mutate modalità di esecuzione del Piano Industriale 2009/2014 allegato all'Accordo di Ristrutturazione dei debiti ex art. 182 bis L.F. sottoscritto tra Risanamento S.p.A. e le sue principali banche creditrici in data 2 settembre 2009. In tale sede ha valutato favorevolmente (i) un intervento volto a limitare il Long Term Incentive stesso 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%; e (ii) - in attesa della riparametrazione degli obiettivi, il riconoscimento all'Amministratore delegato, in funzione dell'

importante risultato di riduzione della P.F.N. (conseguente alla vendita del patrimonio immobiliare francese), di un importo entro il limite del 50% della somma correlata a detto obiettivo.

Il Consiglio di Amministrazione del 14 aprile 2014, con il parere favorevole del Collegio Sindacale, ha approvato le proposte formulate dal Comitato.

2. Nella riunione del 13 giugno 2014 il Comitato ha deliberato, tra l'altro, di sottoporre al Consiglio di Amministrazione la seguente indicazione: riformulazione nella misura di euro 600 milioni dell'obiettivo di PFN, da conseguirsi alla data del 31.12.2014, al quale legare il Long Term Incentive residuo spettante all'Amministratore Delegato pari ad euro 600 mila.

Il Consiglio di Amministrazione del 3 luglio 2014, con il parere favorevole del Collegio Sindacale, ha deliberato di approvare le proposte del Comitato

L'Amministratore delegato ha dunque maturato nel corso del 2014 il diritto all'erogazione della componente variabile di remunerazione basata sul piano di incentivazione LTI, legata al raggiungimento dell'obiettivo di riduzione della P.F.N. di gruppo, nella misura rimodulata come sopra descritto.

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 2014 il diritto all'erogazione della componente variabile di remunerazione basata sul piano di incentivazione LTI, il cui

ammontare residuo è stato comunque confermato, sulla base della nuova riparametrazione degli obiettivi.

Inoltre Il Consiglio di Amministrazione del 3 luglio 2014, con il parere favorevole del Collegio Sindacale e del Comitato, ha approvato la proposta dell'Amministratore delegato di riconoscere, all'Ing. Albertini Petroni un bonus straordinario per la proficua attività svolta al servizio della cessione del patrimonio francese ed i conseguenti effetti sulla P.F.N di gruppo.

Il Direttore Generale Operativo ha dunque maturato nel corso del 2014 il diritto all'erogazione del sopra indicato *bonus* straordinario.

- Per quanto concerne il Direttore Generale Staff 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 è 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					
cessati												
Ciro Cornelli (1)	Consigliere	01/01/2014-19/03/2014	per dimissioni il 19/03/2014	6,667	6,667					13,334		
Carlo Pavesi (2)	Consigliere	01/01/2014-20/03/2014	per dimissioni il 20/03/2014	6,753	4,502					11,255		
in carica												
Daniele Discepolo	Consigliere e Presidente	01/01/2014-31/12/2014	assemblea approvazione bilancio 2014	260,000						260,000		
Mario Massari (3)	vice Presidente	01/01/2014-31/12/2014	assemblea approvazione bilancio 2014	156,000	31,200					187,200		
Claudio Calabi	Amm.re delegato	01/01/2014-31/12/2014	assemblea approvazione bilancio 2014	1.200,000						1.200,0		
Alessandro Cortesi (4)	Consigliere	01/01/2014-31/12/2014	assemblea approvazione bilancio 2014	31,200	52,000					83,200		
Franco Carlo Papa (5)	Consigliere	01/01/2014-31/12/2014	assemblea approvazione bilancio 2014	31,200	20,800					52,000		
Luigi Reale (6)	Consigliere	01/01/2014-31/12/2014	assemblea approvazione bilancio 2014	33,800	31,200					65,000		
Sergio Schieppati (7)	Consigliere	01/01/2014-31/12/2014	assemblea approvazione bilancio 2014	32,500	10,000					42,500		
Mattero Tamburini	Consigliere	01/01/2014-31/12/2014	assemblea approvazione bilancio 2014	31,200						31,200		
Fabrizio Bonelli (8)	Consigliere	01/01/2014-31/12/2014	assemblea approvazione bilancio 2014	31,200	14,733					45,933		
Tiziano Onesti	Sindaco Effettivo	01/01/2014-31/12/2014	assemblea approvazione bilancio 2015	36,400						36,400		
Claudia Costanza (9)	Presidente C.S.	01/01/2014-31/12/2014	assemblea approvazione bilancio 2015	58,500						58,500		
Salvatore Spiniello	Sindaco Effettivo	01/01/2014-31/12/2014	assemblea approvazione bilancio 2015	36,400						36,400		
Gaetano Casertano (10)	Direttore generale Staff	01/01/2014-31/12/2014	dimissioni in data 28/02/2014	76,698						76,698		
Davide Albertini Petroni (11)	Direttore generale Oper.	01/01/2014-31/12/2014	revoca	567,049		100,000				667,049		

per i punti da 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8 e 9 sono indicati i valori deliberati al netto di spese e contributi

(1) Compensi Comitato Controllo e Rischi € 4.274 - Compensi Comitato Remunerazione € 2.137

(2) Compensi Comitato OPC euro 4.328

(3) Compenso Comitato Controllo e Rischi € 20.000 - Comitato Remunerazione 10.000

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

(5) Compenso Comitato Operazioni Parti Correlate € 20.000

(6) Compenso società controllata € 2.600 - Compenso Comitato Operazioni Parti Correlate € 20.000 - Compenso Comitato Remunerazione €10.000

(7) Compenso società controllata 2.500 - compenso Comitato Per la Remunerazione €10.000

(8) Compenso Comitato Controllo e rischi € 14.167

(9) Compenso Presidente del Collegio Sindacale Risanamento € 52.500 - Compenso Presidente Collegio Sindacale di società controllata € 3.750

(10) RAL Risanamento € 73.365 - Compensi per cariche ricoperte in società controllate € 3.333

(11) RAL Risanamento € 417.049 - Compensi per cariche ricoperta in società controllate € 150.000

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	ancora differiti		
		600	0	0		600	2.000	0	
compensi da controllate e collegate									
totale			600				600	2.000	

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	ancora differiti		
		90			0	0	0		
compensi da controllate e collegate									
totale			90					0	

A	B	[1]	[2]			[3]			[4]
Cognome e nome	carica	Piano	Bonus dell'anno			bonus di anni precedenti			altri bonus
DAVIDE ALTERTINI 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	100	
compensi da controllate e collegate									
							300	100	

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

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:						
CIRO CORNELLI	CONSIGLIERE	RISANAMENTO E SUE CONTROLLATE	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA
CARLO PAVESI	CONSIGLIERE	RISANAMENTO E SUE CONTROLLATE	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA
in carica						
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
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
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

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
cessato						
GAETANO CASERTANO	DIRETTORE GENERALE STAFF	RISANAMENTO E SUE CONTROLLATE	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA
in carica						
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, 13 marzo 2015