

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE



RISANAMENTO SpA

Approvata dal Consiglio di Amministrazione di

Risanamento S.p.A.

in data 2 febbraio 2016

INDICE

SEZIONE I		Pag
PREMESSA		5
I.A	ORGANI O SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREDISPOSIZIONE E APPROVAZIONE DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI	8
I.B	INTERVENTO DEL COMITATO PER LA REMUNERAZIONE – COMPOSIZIONE, COMPETENZE E MODALITÀ DI FUNZIONAMENTO	8
I.C	IL NOMINATIVO DEGLI ESPERTI INDIPENDENTI EVENTUALMENTE INTERVENUTI NELLA PREDISPOSIZIONE DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI	9
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	9
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	11
I.F	LA POLITICA SEGUITA CON RIGUARDO AI BENEFICI NON MONETARI	11
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	12
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	13
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	13
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	13
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	14
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	14
I.O	INFORMAZIONI SULLA PRESENZA DI EVENTUALI COPERTURE ASSICURATIVE, OVVERO PREVIDENZIALI O PENSIONISTICHE, DIVERSE DA QUELLE OBBLIGATORIE	14
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.)	14
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	16
SEZIONE I		
<u>II.1 PRIMA PARTE</u>		18
II.1.1 RAPPRESENTAZIONE DI CIASCUNA DELLE VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE		18
II.1.2 ACCORDI CHE PREVEDONO INDENNITÀ IN CASO DI SCIoglimento ANTICIPATO DEL RAPPORTO		20
<u>II.2 SECONDA PARTE</u>		22

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	22
II.2.2 STOCK-OPTION ASSEGNATE AI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.	22
II.2.3 PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	22
II.2.4 INFORMAZIONI SULLE PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	22
ALLEGATO A	23
ALLEGATO B	25
ALLEGATO C	27
PROPOSTA DI DELIBERA	29

SEZIONE I

PREMESSA

Con delibera del 13 marzo 2015 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 29 aprile 2015 ed è disponibile sul sito web della Società.

Nel 2015 il Comitato per la Remunerazione si è riunito in tre occasioni, esaminando, tra l'altro, la Politica per la Remunerazione e ha ritenuto di apportare talune 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, rispetto a quelle definite nell'esercizio precedente. Le stesse sono riportate nel corpo della presente relazione.

Con particolare riferimento alla componente variabile di lungo periodo ("**Piano LTI**" **Long Term Incentive**) della retribuzione si evidenzia quanto segue.

Nella riunione del 30 luglio 2015 il Comitato - nella sua nuova composizione a seguito del rinnovo del Consiglio di Amministrazione nominato dall'assemblea degli azionisti del 29 aprile 2015, dopo aver acquisito le informazioni necessarie dato il suo recente insediamento –

- ha preso atto che a tale data l'unico obiettivo del Piano LTI non ancora perseguito è la valorizzazione del progetto Milano Santa Giulia entro il 31 dicembre 2015;
- ha deliberato di proporre al Consiglio medesimo di confermare il Piano LTI del Dott. Calabi secondo i parametri già in essere e precisamente:
 - (i) benchmark di valorizzazione di Santa Giulia nella misura di euro 710 milioni e di euro 600 milioni;
 - (ii) 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;

rideterminando la durata del Piano LTI, nel senso che abbia durata pari alla durata del mandato al Consiglio di Amministrazione in carica, quale nominato dall'assemblea del 29 aprile 2015, vale a dire per il triennio 2015/2017.

Nel formulare la sopra indicata proposta il Comitato ha tenuto conto dei seguenti eventi intervenuti nel corso del 2015:

- in data 24 luglio 2015 il Tribunale di Milano ha emesso il provvedimento di revoca del sequestro preventivo, disposto con decreto del 19 luglio 2010, con conseguente restituzione delle aree di Milano Santa Giulia ancora sottoposte a sequestro, rientrando

così l'intera iniziativa Milano Santa Giulia nella disponibilità della società proprietaria (al riguardo si ricorda infatti che con provvedimento del 29 aprile 2013 erano già state dissequestrate le aree destinate all'edificazione della "Terza Torre Sky" e tutte quelle limitrofe poste nel comparto Sud dell'iniziativa);

- in data 29 aprile 2015 l'assemblea degli azionisti ha confermato il mandato al Dott. Calabi per il triennio 2015-2017;

e alla luce di quanto sopra, si è ritenuto esistano i presupposti per l'effettiva valorizzazione di Milano Santa Giulia, che però si potrà realizzare oltre il 31 dicembre 2015.

Si ricorda peraltro che nell'esercizio 2014, su proposta dello stesso Dott. Calabi il Long Term Incentive ancora da maturare a favore medesimo fu limitato con una riduzione nella misura del 20%.

Per quanto concerne il Piano LTI del Direttore generale Ing. Davide Albertini Petroni, in relazione al quale l'unico obiettivo non ancora perseguito è la valorizzazione del progetto Milano Santa Giulia entro il 31 dicembre 2015 come sopra indicato, il Comitato – sempre nella riunione del 30 luglio 2015 – ha esaminato le seguenti proposte formulate dal Dott. Calabi:

- di confermare l'importo residuo del Long Term Incentive (pari ad euro 300.000), differendo il termine per il conseguimento dell'obiettivo di valorizzazione del progetto Milano Santa Giulia al 31 dicembre 2017, adeguandolo alla nuova durata del Piano LTI, sopra deliberata, pari alla durata del mandato al Consiglio di Amministrazione in carica, quale nominato dall'assemblea del 29 aprile 2015, vale a dire per il triennio 2015/2017;
- di possibilmente ridistribuire, nell'arco della durata del Piano LTI stesso, la componente fissa (immutata la remunerazione da lavoro dipendente) e la componente variabile della remunerazione, riducendo il compenso per le cariche rivestite ex articolo 2389 cod. civ. in talune società del Gruppo (pari a complessivi 150.000 euro) ed aumentando il Long Term Incentive residuo da 300.000 euro fino ad un massimo di 600.000 euro.

Al riguardo il Comitato ha deliberato:

- di sottoporre al consiglio di confermare l'importo residuo del Long Term Incentive (pari ad euro 300.000), differendo il termine per il conseguimento del connesso obiettivo di valorizzazione del progetto Milano Santa Giulia al 31 dicembre 2017;
- di richiedere al Dott. Calabi di sottoporre al Comitato, in occasione di una prossima riunione, i nuovi parametri del LTI dell'ing. Albertini Petroni, ridefinito secondo un set articolato di specifici obiettivi collegati alla valorizzazione di Milano Santa Giulia, rimandando allo stato ogni decisione al riguardo.

In relazione a tale ultima delibera, tenuto conto della complessità dell'iter di natura tecnico amministrativa concernente l'iniziativa Milano Santa Giulia, tale attività potrà essere definita entro l'esercizio 2016, periodo nel quale il Dott. Calabi sottoporrà al Comitato quanto richiesto.

Il Consiglio di Amministrazione del 2 febbraio 2016, con il parere favorevole del Collegio Sindacale, ha approvato le proposte, come sopra riportate, formulate dal Comitato.

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, ed il Comitato per la Remunerazione (composto da amministratori non esecutivi e 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 sin dall' 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 2015.

Il Comitato è attualmente composto da amministratori non esecutivi e indipendenti e precisamente: Franco Carlo Papa, Giulia Pusterla e Claudio Scardovi, tutti nominati dal

Consiglio di Amministrazione del 6 maggio 2015, successivamente al rinnovo dell'organo amministrativo intervenuto con l'Assemblea degli azionisti del 29 aprile 2015.

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 verifica da parte dell'autorità giudiziaria relativa alla avvenuta integrale attuazione delle azioni previste nel citato Piano;
- (iv) il Consiglio di Amministrazione del 13 marzo 2015 ha deliberato di proseguire le attività residue del Piano industriale/finanziario 2009-2014 per il biennio 2015-2016;

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.

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 ulteriormente proseguire le attività residue del Piano industriale / finanziario 2009-2014 secondo le linee guida, per il biennio 2016/2017, approvate dal Consiglio di Amministrazione in data odierna con i necessari aggiornamenti di adeguamento al contesto della Società.

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 – dal Presidente con deleghe, 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 riferimento alla componente variabile di lungo periodo della retribuzione e quanto evidenziato di seguito nel corpo della presente relazione.

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 ha operato nell'ultimo quinquennio. 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 il Presidente con deleghe (unico amministratore esecutivo) ed il Direttore Generale. 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.

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, dal Presidente con deleghe che sottopone le proprie proposte al Comitato per la Remunerazione per loro esame e valutazione. Il Presidente con deleghe 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 del Presidente con deleghe, tenuto conto della riduzione dei compensi fissi con decorrenza dall'assemblea del 29 aprile 2015 anche per effetto del modificato perimetro di attività della Società, la componente LTI a target annualizzata non può essere superiore a 3 volte il compenso fisso della carica rivestita ex art. 2389 cod.civ.. Nel caso del Direttore Generale 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 - dal Presidente con deleghe. Il Presidente con deleghe 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 state approvate dal Consiglio di Amministrazione in data odierna per il biennio 2016/2017, 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 lo stadio residuo 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 gli amministratori per il caso di loro cessazione dalla carica.

Si ricorda che il Presidente con deleghe 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 del consiglio 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 viene deliberato dall'Assemblea degli Azionisti.

Sino all'assemblea degli azionisti del 29 aprile 2015, secondo la Politica per la remunerazione allora adottata dalla Società, tale importo è stato pariteticamente suddiviso tra i suoi componenti. Nella riunione del 29 aprile 2015, introducendo una nuova prassi,

l'Assemblea ha altresì determinato in Euro 150.000 il compenso del Presidente oltre a quello per ciascun Consigliere, pariteticamente fissato in euro 30.000 cadauno, per l'intera durata del mandato.

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 e rischi – Comitato Remunerazione – Comitato per le Operazioni con Parti Correlate) sono previsti 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.

Sino all'assemblea degli azionisti del 29 aprile 2015, secondo la Politica per la remunerazione allora adottata dalla Società, tali compensi sono stati deliberati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale. Nella riunione del 29 aprile 2015, introducendo una nuova prassi, l'Assemblea ha deliberato un compenso pari ad Euro 10.000 per ciascun Comitato per ciascun Consigliere, per l'intera durata del mandato.

Nel caso in cui l'amministratore sia investito di particolari cariche ma non siano allo stesso delegate specifiche attribuzioni (Presidente, Vice presidente) sono previsti compensi aggiuntivi fissi, che tengano conto della particolare carica di cui l'amministratore sia investito.

Sino all'assemblea degli azionisti del 29 aprile 2015, secondo la Politica per la remunerazione allora adottata dalla Società, tali compensi sono stati deliberati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale.

Nella riunione del 29 aprile 2015 come sopra indicato, introducendo una nuova prassi, l'Assemblea ha deliberato per la carica di Presidente un compenso pari ad Euro 150.000, per l'intera durata del mandato.

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/Presidente con deleghe, 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.

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 è stato deliberato dall'Assemblea degli Azionisti.

Sino all'assemblea degli azionisti del 29 aprile 2015, secondo la Politica per la remunerazione allora adottata dalla Società, tale importo è stato pariteticamente suddiviso tra i suoi componenti. Nella riunione del 29 aprile 2015, introducendo una nuova prassi, l'Assemblea ha altresì determinato in Euro 150.000 il compenso del Presidente, oltre a quello per ciascun Consigliere, fissato in euro 30.000/anno cadauno, per l'intera durata del mandato.

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.

Sino all'assemblea degli azionisti del 29 aprile 2015, tali compensi sono stati deliberati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale. Nella riunione del 29 aprile 2015, introducendo una nuova prassi, l'Assemblea ha deliberato un compenso pari ad Euro 10.000 per ciascun Comitato per ciascun Consigliere, per l'intera durata del mandato.

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 investiti di particolari cariche

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

Sino all'assemblea degli azionisti del 29 aprile 2015 il Presidente ed il Vice Presidente hanno percepito il compenso aggiuntivo rappresentato dalla componente fissa della

remunerazione, deliberato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale.

L'assemblea degli azionisti del 29 aprile 2015, nel rinnovare il Consiglio, ha nominato il Dott. Calabi alla carica di Presidente. Per l'esercizio di tale carica il Dott. Calabi ha percepito il compenso deliberato dalla citata assemblea nella stessa data e pari ad euro 150.000 su base annua, secondo la nuova prassi introdotta dall'Assemblea stessa.

Hanno usufruito della copertura assicurativa "Director & Officers".

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

Amministratori esecutivi

Sino all'assemblea degli azionisti del 29 aprile 2015 l'Amministratore delegato Dott. Calabi ha percepito il compenso aggiuntivo rappresentato dalla componente fissa della remunerazione, deliberato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale. Al riguardo si ricorda che al Dott. Calabi fu attribuito ad inizio mandato nel 2009 un compenso annuo per la carica di amministratore delegato pari ad euro 1.300.000. Successivamente nel 2012, in occasione del rinnovo del mandato, su proposta spontanea del medesimo, il compenso annuo fu ridotto ad euro 1.170.000.

L'assemblea degli azionisti del 29 aprile 2015, nel rinnovare il Consiglio, ha nominato il Dott. Calabi alla carica di Presidente ed il Consiglio di Amministrazione del 6 maggio 2015 ha attribuito al medesimo specifiche deleghe gestionali. Per l'esercizio di tali deleghe il Dott. Calabi ha percepito il compenso aggiuntivo deliberato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale, pari ad euro 180.000 su base annua.

Si ricorda che per scelta della società la retribuzione fissa del Dott. Calabi è costituita esclusivamente da un emolumento, non essendo il medesimo legato alla società da un rapporto di dipendenza.

Per quanto concerne la componente variabile di remunerazione, Il Presidente con deleghe non ha maturato nel corso del 2015 il diritto all'erogazione della componente variabile di remunerazione basata sul piano di incentivazione LTI.

Al riguardo si ricorda che nell'esercizio 2014, su proposta dello stesso Dott. Calabi il Long Term Incentive ancora da maturare a favore medesimo fu limitato con una riduzione nella misura del 20%.

Il Presidente con deleghe ha usufruito dei seguenti benefits non monetari: copertura assicurativa "Director & Officers" - assegnazione di veicolo e telefono aziendale.

Al Presidente con Deleghe sono state rimborsate le spese sostenute per l'espletamento delle attività connesse alla carica ricoperta.

Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Il Direttore Generale ha 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 il Direttore Generale Operativo non ha maturato per il 2015 il diritto all'erogazione della componente variabile di remunerazione basata sul piano di incentivazione LTI.

Ha 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

Al medesimo 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 da società controllate	compensi variabili non equity		benefici non monetari	altri compensi	totale	fair value compensi equity	indennità di fine carica
							Bonus e altri incentivi	partecipazione agli utili					
cessati													
Daniele Discepolo	Consigliere e Presidente	01/01/2015-29/04/2015	assemblea approvazione bilancio 2014	84,1							84,1		
Mario Massari (1)	vice Presidente	01/01/2015-29/04/2015	assemblea approvazione bilancio 2014	50,9	10,2						61,0		
Claudio Calabi	Amm.re delegato	01/01/2015-29/04/2015	assemblea approvazione bilancio 2014	400,0							400,0		
Alessandro Cortesi (2)	Consigliere	01/01/2015-29/04/2015	assemblea approvazione bilancio 2014	10,1	30,9						41,0		
Franco Carlo Papa (3)	Consigliere	01/01/2015-29/04/2015	assemblea approvazione bilancio 2014	10,4	6,7						17,1		
Luigi Reale (4)	Consigliere	01/01/2015-29/04/2015	assemblea approvazione bilancio 2014	10,2	10,2	2,6					22,9		
Sergio Schieppati (5)	Consigliere	01/01/2015-29/04/2015	assemblea approvazione bilancio 2014	9,7	3,2	2,4					15,3		
Matteo Tamburini	Consigliere	01/01/2015-29/04/2015	assemblea approvazione bilancio 2014	10,2							10,2		
Fabrizio Bonelli (6)	Consigliere	01/01/2015-29/04/2015	assemblea approvazione bilancio 2014	10,3	6,7						17,0		
in carica													
Claudio Calabi	Presidente con deleghe	29/04/2015-31/12/2015	assemblea approvazione bilancio 2017	239,0		50,9					289,8		
Franco Carlo Papa (7)	Consigliere	29/04/2015-31/12/2015	assemblea approvazione bilancio 2017	20,8	20,5	10,0					51,3		
Giulia Pusterla (8)	Consigliere	29/04/2015-31/12/2015	assemblea approvazione bilancio 2017	20,8	20,5	9,6					50,9		
Claudio Scardovi (9)	Consigliere	29/04/2015-31/12/2015	assemblea approvazione bilancio 2017	20,8	13,7	6,5					40,9		
Giancarlo Scotti (10)	Consigliere	29/04/2015-31/12/2015	assemblea approvazione bilancio 2017	20,8	13,7	6,5					40,9		
in carica													
Claudia Costanza	Presidente C.S.	01/01/2015-31/12/2015	assemblea approvazione bilancio 2015	54,6		7,8					62,4		
Tiziano Onesti	Sindaco Effettivo	01/01/2015-31/12/2015	assemblea approvazione bilancio 2015	36,4							36,4		
Salvatore Spiniello	Sindaco Effettivo	01/01/2015-31/12/2015	assemblea approvazione bilancio 2015	36,4							36,4		
in carica													
Davide Albertini Petroni	Direttore generale	01/01/2015-31/12/2015	revoca	416,2		150,0					566,2		

I compensi sono esposti al lordo dei contributi

- (1) Compensi: Comitato Controllo e Rischi € 6,8/mila - Comitato Remunerazione € 3,4/mila
(2) Compensi: Comitato Controllo e Rischi € 6,7/mila - Comitato OPC € 3,4/mila - Organismo di Vigilanza (per il periodo 01.01.2015/31.12.2015) € 20,8/mila
(3) Compensi: Comitato OPC (periodo 01.01.2015/29.04.2015) € 6,7/mila
(4) Compensi: Comitato Remunerazione € 3,4 /mila- Comitato Operazioni parti Correlate € 6,8/mila
(5) Compensi: Comitato Remunerazione € 3,2/mila
(6) Compensi: Comitato Controllo e Rischi € 6,7/mila
(7) Compensi: Comitato Per la Remunerazione € 6,8/mila - Comitato Controllo e Rischi - € 6,8/mila - Comitato OPC (per il periodo 29.04.2015/31.12.2015) € 6,8/mila
(8) Compensi: Comitato Controllo e Rischi €6,8/mila - Comitato Remunerazione €6,8/mila - Comitato OPC € 6,8/mila
(9) Compensi: Comitato Remunerazione € 6,8/mila - Comitato OPC € 6,8/mila
(10)Compensi: Comitato Controllo e Rischi €6,8/mila - Comitato OPC € 6,8/mila

ALLEGATO B

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:						
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
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
in carica:						
CLAUDIO CALABI	PRES. CON DELEGHE	RISANAMENTO E SUE CONTROLLATE	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA
FRANCO CARLO PAPA	CONSIGLIERE	RISANAMENTO E SUE CONTROLLATE	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA
GIULIA PUSTERLA	CONSIGLIERE	RISANAMENTO E SUE CONTROLLATE	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA
CLAUDIO SCARDOVI	CONSIGLIERE	RISANAMENTO E SUE CONTROLLATE	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA
GIANGARLO SCOTTI	CONSIGLIERE	RISANAMENTO E SUE CONTROLLATE	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA
PARTECIPAZIONI 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
DAVIDE ALBERTINI PETRONI	DIRETTORE GENERALE	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.

Il Presidente

Firmato Claudio Calabi

Milano, 2 febbraio 2016