

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE



RISANAMENTO SpA

Approvata dal Consiglio di Amministrazione di

Risanamento S.p.A.

in data 4 febbraio 2019

INDICE

SEZIONE I		PAG
PREMESSA		5
I.A	ORGANI O SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREDISPOSIZIONE E APPROVAZIONE DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI	6
I.B	INTERVENTO DEL COMITATO PER LA REMUNERAZIONE – COMPOSIZIONE, COMPETENZE E MODALITÀ DI FUNZIONAMENTO	6
I.C	IL NOMINATIVO DEGLI ESPERTI INDIPENDENTI EVENTUALMENTE INTERVENUTI NELLA PREDISPOSIZIONE DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI	7
I.D	LE FINALITÀ PERSEGUITE CON LA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI, I PRINCIPI CHE NE SONO ALLA BASE E GLI EVENTUALI CAMBIAMENTI DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI RISPETTO ALL’ESERCIZIO FINANZIARIO PRECEDENTE	7
I.E	LA DESCRIZIONE DELLE POLITICHE IN MATERIA DI COMPONENTI FISSE E VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE, CON PARTICOLARE RIGUARDO ALL’INDICAZIONE DEL RELATIVO PESO NELL’AMBITO DELLA RETRIBUZIONE COMPLESSIVA E DISTINGUENDO TRA COMPONENTI VARIABILI DI BREVE E DI MEDIO-LUNGO PERIODO	9
I.F	LA POLITICA SEGUITA CON RIGUARDO AI BENEFICI NON MONETARI	9
I.G	CON RIFERIMENTO ALLE COMPONENTI VARIABILI, UNA DESCRIZIONE DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE IN BASE AI QUALI VENGONO ASSEGNATE, DISTINGUENDO TRA COMPONENTI VARIABILI DI BREVE E DI MEDIO-LUNGO TERMINE E INFORMAZIONI SUL LEGAME TRA LA VARIAZIONE DEI RISULTATI E LA VARIAZIONE DELLA REMUNERAZIONE	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	11
I.I	INFORMAZIONI VOLTE AD EVIDENZIARE LA COERENZA DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI CON IL PERSEGUIMENTO DEGLI INTERESSI A LUNGO TERMINE DELLA SOCIETÀ E CON LA POLITICA DI GESTIONE DEL RISCHIO, OVE FORMALIZZATA	11
I.L	TERMINI DI MATURAZIONE DEI DIRITTI (CD. VESTING PERIOD), GLI EVENTUALI SISTEMI DI PAGAMENTO DIFFERITO, CON INDICAZIONE DEI PERIODI DI DIFFERIMENTO E DEI CRITERI UTILIZZATI PER LA DETERMINAZIONE DI TALI PERIODI E, SE PREVISTI, I MECCANISMI DI CORREZIONE EX POST	11
I.M	INFORMAZIONI SULLA EVENTUALE PREVISIONE DI CLAUSOLE PER IL MANTENIMENTO IN PORTAFOGLIO DEGLI STRUMENTI FINANZIARI DOPO LA LORO ACQUISIZIONE, CON INDICAZIONE DEI PERIODI DI MANTENIMENTO E DEI CRITERI UTILIZZATI PER LA DETERMINAZIONE DI TALI PERIODI	11
I.N	LA POLITICA RELATIVA AI TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO, SPECIFICANDO QUALI CIRCOSTANZE DETERMININO L’INSORGERE DEL DIRITTO E L’EVENTUALE COLLEGAMENTO TRA TALI TRATTAMENTI E LE PERFORMANCE DELLA SOCIETÀ	12
I.O	INFORMAZIONI SULLA PRESENZA DI EVENTUALI COPERTURE ASSICURATIVE, OVVERO PREVIDENZIALI O PENSIONISTICHE, DIVERSE DA QUELLE OBBLIGATORIE	12
I.P	LA POLITICA RETRIBUTIVA EVENTUALMENTE SEGUITA CON RIFERIMENTO: (i) AGLI AMMINISTRATORI INDIPENDENTI, (ii) ALL’ATTIVITÀ DI PARTECIPAZIONE A COMITATI E (iii) ALLO SVOLGIMENTO DI PARTICOLARI INCARICHI (PRESIDENTE, VICE PRESIDENTE, ETC.)	12
I.Q	SE LA POLITICA RETRIBUTIVA È STATA DEFINITA UTILIZZANDO LE POLITICHE RETRIBUTIVE DI ALTRE SOCIETÀ COME RIFERIMENTO, E IN CASO POSITIVO I CRITERI UTILIZZATI PER LA SCELTA DI TALI SOCIETÀ	13
SEZIONE II		
II.1 PRIMA PARTE		15
II.1.1 RAPPRESENTAZIONE DI CIASCUNA DELLE VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE		15
II.1.2 ACCORDI CHE PREVEDONO INDENNITÀ IN CASO DI SCIoglimento ANTICIPATO DEL RAPPORTO		17
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	19
II.2.2 STOCK-OPTION ASSEGNATE AI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.	19
II.2.3 PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	19
II.2.4 INFORMAZIONI SULLE PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	19
ALLEGATO A	20
ALLEGATO B	22
ALLEGATO C	24
PROPOSTA DI DELIBERA	26

SEZIONE I

PREMESSA

Con delibera del 26 febbraio 2018 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 sue successive modificazioni) 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 13 aprile 2018 ed è disponibile sul sito web della Società.

Il Comitato per la Remunerazione si è riunito tre volte nel 2018 per esaminare, tra l'altro, la Politica per la Remunerazione e ha ritenuto di non apportare alcuna modifica 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.

Con particolare riferimento alla componente variabile di lungo periodo ("**Piano LTI**" **Long Term Incentive**) della retribuzione, il Comitato precisa che i Piani di LTI del Presidente con deleghe Dott. Calabi e del Direttore Generale Ing. Albertini Petroni – che avevano come ultimo obiettivo residuo quello della valorizzazione dell'iniziativa Milano Santa Giulia – sono scaduti il 13 aprile 2018, avendo termine di durata sino alla data dell'assemblea di approvazione del bilancio 2017, senza che gli obiettivi di performance prefissati, a giudizio del Comitato Remunerazione e del Consiglio di Amministrazione, siano stati appieno raggiunti.

Tuttavia, il Consiglio di Amministrazione del 26 febbraio 2018, cui sono state sottoposte le conclusioni del Comitato Remunerazione, su proposta del medesimo, ha ritenuto che il Dott. Calabi e l'Ing. Albertini Petroni abbiano svolto nell'esercizio 2017 una intensa e complessa attività, conclusasi positivamente con la sottoscrizione degli accordi con il Gruppo Lendlease, e, a fronte dell'impegno profuso e del risultato raggiunto (vale a dire la ripartenza del progetto di Milano Santa Giulia unitamente ad un primario operatore internazionale che ne ha apprezzato le peculiarità e le caratteristiche) corretto riconoscere ai medesimi un bonus straordinario.

Il Consiglio di Amministrazione del 26 febbraio 2018 ha pertanto deliberato, su proposta del Comitato, con l'astensione degli interessati e con il parere favorevole del Collegio Sindacale:

- di riconoscere, con le motivazioni sopra esposte, al Direttore Generale Ing. Albertini Petroni un bonus straordinario dell'ammontare di euro 600 mila, da erogarsi come segue:

(i) quanto ad euro 300 mila, entro la data dell'assemblea di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2017, e quindi nell'esercizio 2018;

(ii) quanto ad euro 300 mila, al verificarsi della condizione sospensiva (prevista nell'accordo sottoscritto il 1° novembre 2017 con il Gruppo LendLease) rappresentata dall'approvazione

della modifica della variante al Masterplan Milano Santa Giulia attualmente all'esame del Comune di Milano;

- di riconoscere, con le motivazioni sopra esposte, al Presidente Dott. Claudio Calabi un bonus straordinario nella seguente misura:

(i) in caso di riconferma della carica dal medesimo ricoperta e delle connesse deleghe (circostanza verificatasi in occasione dell'assemblea del 13 aprile 2018 chiamata anche a deliberare sulla nomina del Consiglio di Amministrazione) un bonus straordinario dell'ammontare di euro 1 milione, da erogarsi come segue:

a. quanto ad euro 500 mila, entro la data dell'assemblea di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2017, e quindi nell'esercizio 2018;

b. quanto ad euro 500 mila, al verificarsi della condizione sospensiva (prevista nell'accordo sottoscritto il 1° novembre 2017 con il Gruppo LendLease) rappresentata dall'approvazione della modifica della variante al Masterplan Milano Santa Giulia attualmente all'esame del Comune di Milano;

(ii) in caso di mancata conferma della carica e delle connesse deleghe dal medesimo ricoperta, il bonus straordinario sarà dell'ammontare di euro 800 mila da corrispondersi entro la data dell'assemblea di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2017.

Si precisa quindi che l'erogazione delle componenti residue dei bonus straordinari sopra indicate risulta ancora differita non essendosi alla data odierna verificata la prevista condizione sospensiva e si precisa altresì che il Comitato non ha ritenuto, allo stato, di proporre l'adozione di nuovi piani di incentivazione di lungo periodo.

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.

Il Comitato è attualmente composto da amministratori non esecutivi e indipendenti e precisamente: Franco Carlo Papa, Giulia Pusterla e Antonia Negri Clementi (in sostituzione del consigliere Claudio Scardovi, cessato per scadenza del mandato) tutti nominati dal Consiglio di Amministrazione del 16 aprile 2018, successivamente al rinnovo dell'organo amministrativo intervenuto con l'Assemblea degli azionisti del 13 aprile 2018.

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.

L'attuale missione di Risanamento, è quella di ulteriormente proseguire le attività residue del Piano industriale/finanziario 2009-2014 secondo le linee guida, aggiornate dal Consiglio di Amministrazione del 4 febbraio 2019 con i necessari adeguamenti al contesto operativo della Società, che tengono conto degli importanti accordi di partnership conclusi con il Gruppo LendLease.

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.

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

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

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

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

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

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. Attualmente non sono in essere forme di incentivazioni basate su Piani LTI;
- 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 prevista o non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi.

Al Piano LTI, ove adottato, partecipano il Presidente con deleghe (unico amministratore esecutivo) ed il Direttore Generale. Gli stessi non partecipano al Piano MBO.

Gli obiettivi del Piano LTI, ove adottato, 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 dello specifico contesto in cui la Società opera e avuto comunque riguardo alle migliori pratiche seguite per incarichi analoghi da società operanti nel medesimo settore in cui opera Risanamento.

Essa trova il suo fondamento nel Piano Industriale le cui linee guida sono state aggiornate da ultimo dal Consiglio di Amministrazione del 4 febbraio 2019, con i necessari adeguamenti all'attuale contesto della Società e che prosegue le attività residue del piano industriale/finanziario 2009-2014 approvato dalla Società in data 2 settembre 2009.

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 confermata anche nella riunione del 13 aprile 2018, l'Assemblea ha altresì determinato in Euro 150.000 il compenso del Presidente oltre a quello per tutti i Consiglieri, 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 confermata anche nella riunione del 13 aprile 2018, l'Assemblea ha deliberato un compenso pari ad Euro 10.000 per ciascun Consigliere per ciascun Comitato, 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.

Tali compensi possono essere deliberati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale, ex art. 2389 c.c..

Nella riunione del 29 aprile 2015, come sopra indicato, introducendo una nuova prassi confermata anche nella riunione del 13 aprile 2018, l'Assemblea ha deliberato per la sola 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.

L'Assemblea del 13 aprile 2018 ha determinato in euro 30.000/anno cadauno, per l'intera durata del mandato, il compenso per ciascun consigliere.

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.

L'Assemblea del 13 aprile 2018 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** ha ricevuto il compenso aggiuntivo fisso.

L'assemblea degli azionisti del 13 aprile 2018, nel rinnovare il Consiglio, ha nominato il Dott. Calabi alla carica di Presidente ed ha deliberato l'attribuzione al medesimo di un compenso per la stessa pari ad euro 150.000 su base annua. Per lo svolgimento di tale carica nell'esercizio 2018 il Dott. Calabi ha percepito il compenso deliberato dalla citata assemblea.

Amministratore esecutivo, Vice Presidente e Direttore Generale

Il Consiglio di Amministrazione del 16 aprile 2018 ha attribuito al Presidente Dott. Calabi specifiche deleghe gestionali. Per l'esercizio di tali deleghe il Dott. Calabi ha percepito il compenso aggiuntivo deliberato dal citato Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale, pari ad euro 180.000 su base annua, in linea con il mandato precedente.

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**, non sono in essere forme di incentivazioni basate su Piani LTI cui partecipi il Presidente con deleghe, essendo scaduto, con l'assemblea di approvazione del bilancio 2017, il termine di durata del Piano LTI 2015-2017, come indicato in premessa.

Il Presidente con deleghe Dott. Calabi ha percepito la parte del bonus straordinario deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 26 febbraio 2018, pari ad euro 500 mila, la cui erogazione era prevista entro la data dell'assemblea di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2017, nel caso di riconferma della carica dal medesimo ricoperta e delle connesse deleghe da parte della detta assemblea.

Si ricorda che la restante parte del bonus straordinario pari ad euro 500 mila, sarà erogata al verificarsi della condizione sospensiva (prevista nell'accordo sottoscritto il 1° novembre 2017 con il Gruppo LendLease) rappresentata dall'approvazione della modifica della variante al Masterplan Milano Santa Giulia attualmente all'esame del Comune di Milano.

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.

*

Il Consiglio di Amministrazione del 16 aprile 2018 ha nominato il Dott. Scotti **Vice Presidente**, ha attribuito al medesimo specifiche deleghe gestionali ed ha deliberato, su proposta del Comitato Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale, un compenso aggiuntivo pari ad euro 130.000 su base annua.

Per l'esercizio di tali deleghe il Dott. Scotti ha percepito nell'anno 2018 il compenso aggiuntivo sopra indicato.

*

Il **Direttore Generale** Ing. Albertini Petroni 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**, non sono in essere forme di incentivazioni basate su Piani LTI cui partecipi il Direttore Generale, essendo scaduto, con l'assemblea di approvazione del bilancio 2017, il termine di durata del Piano LTI 2015-2017, come indicato in premessa.

Il Direttore Generale Ing. Albertini Petroni ha percepito la parte del bonus straordinario deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 26 febbraio 2018, pari ad euro 300 mila, la cui erogazione era prevista entro la data dell'assemblea di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2017.

Si ricorda che la restante parte del bonus straordinario pari ad euro 300 mila, sarà erogata al verificarsi della condizione sospensiva (prevista nell'accordo sottoscritto il 1° novembre 2017 con il Gruppo LendLease) rappresentata dall'approvazione della modifica della variante al Masterplan Milano Santa Giulia attualmente all'esame del Comune di Milano.

Il Direttore Generale 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 percepito il compenso rappresentato dalla componente variabile di remunerazione basata sul piano di incentivazione MBO 2017, la cui erogazione era prevista entro la data dell'assemblea di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2017.

Per l'esercizio 2018 non sono in essere forme di incentivazioni basate su Piani 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

Non sono in essere forme di incentivazione monetaria basate su Piani LTI monetari. 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													
Claudio Calabi	Presidente con deleghe	01/01/2018-13/03/2018	assemblea approvazione bilancio 2017	101,6		21,7					123,3		
Franco Carlo Papa (1)	Consigliere	01/01/2018-13/03/2018	assemblea approvazione bilancio 2017	8,8	8,7	4,4					21,9		
Giulia Pusterla (2)	Consigliere	01/01/2018-13/03/2018	assemblea approvazione bilancio 2017	8,8	8,7	4,4					21,9		
Claudio Scardovi (3)	Consigliere	01/01/2018-13/03/2018	assemblea approvazione bilancio 2017	8,9	6,4	3,5					18,8		
Giancarlo Scotti (4)	Consigliere	01/01/2018-13/03/2018	assemblea approvazione bilancio 2017	8,5	6,4	2,8					17,7		
in carica													
Claudio Calabi	Presidente con deleghe	13/03/2018-31/12/2018	assemblea approvazione bilancio 2020	258,4		55,2					313,6		
Franco Carlo Papa (5)	Consigliere	13/03/2018-31/12/2018	assemblea approvazione bilancio 2020	22,4	22,5	11,2					56,1		
Giulia Pusterla (6)	Consigliere	13/03/2018-31/12/2018	assemblea approvazione bilancio 2020	22,4	22,5	11,2					56,1		
Antonia Anna Negri Clementi (7)	Consigliere	13/03/2018-31/12/2018	assemblea approvazione bilancio 2020	22,5	22,5	7,5					52,5		
Giancarlo Scotti	Vice Presidente	13/03/2018-31/12/2018	assemblea approvazione bilancio 2020	114,8		7,2					122,0		
Salvatore Spiniello	Presidente C.S.	01/01/2018-31/12/2018	assemblea approvazione bilancio 2018	46,8							46,8		
Giuseppe Galeano	Sindaco Effettivo	01/01/2018-31/12/2018	assemblea approvazione bilancio 2018	31,2		35,5					66,7		
Elena Nembrini	Sindaco Effettivo	01/01/2018-31/12/2018	assemblea approvazione bilancio 2018	31,2							31,2		
Davide Albertini Petroni	Direttore generale	01/01/2018-31/12/2018	revoca	417,8		130,0					547,8		

I compensi sono esposti, ove dovuti, al lordo dei contributi.

(1) Compensi: Comitato Controllo e Rischi € 2,9/mila - Comitato Remunerazione € 2,9/mila - Comitato OPC € 2,9/mila

(2) Compensi: Comitato Controllo e Rischi € 2,9/mila - Comitato Remunerazione € 2,9/mila - Comitato OPC € 2,9/mila

(3) Compensi: Comitato Remunerazione € 3,2/mila - Comitato OPC € 3,2/mila

(4) Compensi: Comitato Controllo e Rischi € 3,2/mila - Comitato OPC € 3,2/mila

(5) Compensi: Comitato Controllo e Rischi € 7,5/mila - Comitato Remunerazione € 7,5/mila - Comitato OPC € 7,5/mila

(6) Compensi: Comitato Controllo e Rischi € 7,5/mila - Comitato Remunerazione € 7,5/mila - Comitato OPC € 7,5/mila

(7) Compensi: Comitato Controllo e Rischi € 7,5/mila - Comitato Remunerazione € 7,5/mila - Comitato OPC € 7,5/mila

Per completezza informativa e di raccordo con la Relazione sulla Remunerazione esercizio 2017, si ricorda quanto segue:

(a) nell'esercizio 2017 il Dott. Calabi ha maturato un bonus straordinario di euro 1 milione - non corrisposto nel corso di detto esercizio - per il quale erano previste le seguenti modalità di erogazione:

- quanto ad euro 500 mila entro la data dell'assemblea di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2017; tale quota di remunerazione è stata corrisposta pertanto nell'esercizio 2018;

- quanto ad euro 500 mila, al verificarsi della condizione sospensiva (prevista nell'accordo sottoscritto il 1° novembre 2017 con il Gruppo Lendlease) rappresentata dall'approvazione della modifica della variante al Masterplan Milano Santa Giulia, attualmente ancora all'esame del Comune di Milano. La condizione non si è ancora verificata e pertanto tale quota di remunerazione non è ancora stata corrisposta.

(b) nell'esercizio 2017 l'ing. Albertini Petroni ha maturato un bonus straordinario di euro 600 mila - non corrisposto nel corso di detto esercizio - per il quale erano previste le seguenti modalità di erogazione:

- quanto ad euro 300 mila entro la data dell'assemblea di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2017; tale quota di remunerazione è stata corrisposta pertanto nell'esercizio 2018;

- quanto ad euro 300 mila, al verificarsi della condizione sospensiva (prevista nell'accordo sottoscritto il 1° novembre 2017 con il Gruppo Lendlease) rappresentata dall'approvazione della modifica della variante al Masterplan Milano Santa Giulia, attualmente ancora all'esame del Comune di Milano. La condizione non si è ancora verificata e pertanto tale quota di remunerazione non è ancora stata corrisposta.

ALLEGATO B

ALLEGATO B

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

euro/000

A	B	[1]	[2]			[3]			[4]
Cognome e nome	carica	Piano	Bonus dell'anno			bonus di anni precedenti			altri bonus (a)
CLAUDIO CALABI	AMMINISTRATORE DELEGATO	non sono in essere piani di LTI	(A)	(B)	(c)	(A)	(B)	(C)	
			erogabile/erogato	differito	periodo di differimento	non più erogabili	erogabili/erogati	ancora differiti	
Compensi nella società che redige il bilancio			0	0	0	0	0	0	500,00
compensi da controllate e collegate									
totale									500,00

A	B	[1]	[2]			[3]			[4]
Cognome e nome	carica	Piano	Bonus dell'anno			bonus di anni precedenti			altri bonus (b)
DAVIDE ALBERTINI PETRONI	DIRETTORE GENERALE OPERATIVO	non sono in essere piani di LTI	(A)	(B)	(c)	(A)	(B)	(C)	
			erogabile/erogato	differito	periodo di differimento	non più erogabili	erogabili/erogati	ancora differiti	
Compensi nella società che redige il bilancio			0	0	0	0	0	0	300,00
compensi da controllate e collegate									
totale									300,00

Per completezza informativa e di raccordo con la Relazione sulla Remunerazione esercizio 2017, si ricorda quanto segue:

(a) nell'esercizio 2017 il Dott. Calabi ha maturato un bonus straordinario di euro 1 milione - non corrisposto nel corso di detto esercizio- per il quale erano previste le seguenti modalità di erogazione:

- quanto ad euro 500 mila entro la data dell'assemblea di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2017; tale quota di remunerazione è stata corrisposta pertanto nell'esercizio 2018;

- quanto ad euro 500 mila, al verificarsi della condizione sospensiva (prevista nell'accordo sottoscritto il 1° novembre 2017 con il Gruppo Lendlease) rappresentata dall'approvazione della modifica della variante al Masterplan Milano Santa Giulia, attualmente ancora all'esame del Comune di Milano. La condizione non si è ancora verificata e pertanto tale quota di remunerazione non è ancora stata corrisposta.

(b) nell'esercizio 2017 l'ing. Albertini Petroni ha maturato un bonus straordinario di euro 600 mila - non corrisposto nel corso di detto esercizio - per il quale erano previste le seguenti modalità di erogazione:

- quanto ad euro 300 mila entro la data dell'assemblea di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2017; tale quota di remunerazione è stata corrisposta pertanto nell'esercizio 2018;

- quanto ad euro 300 mila, al verificarsi della condizione sospensiva (prevista nell'accordo sottoscritto il 1° novembre 2017 con il Gruppo Lendlease) rappresentata dall'approvazione della modifica della variante al Masterplan Milano Santa Giulia, attualmente ancora all'esame del Comune di Milano. La condizione non si è ancora verificata e pertanto tale quota di remunerazione non è ancora stata corrisposta.

ALLEGATO C

PARTECIPB3:039AZIONI DEI COMPONENTI DELL'ORGANO AMMINISTRATIVO E DEI DIRETTORI GENERALI						
NOME COGNOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	N.RO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2017	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	N.RO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2018
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
ANTONELLA NEGRI CLEMENTI	CONSIGLIERE	RISANAMENTO E SUE CONTROLLATE	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA
GIANCARLO SCOTTI	CONSIGLIERE	RISANAMENTO E SUE CONTROLLATE	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA
cessati						
CLAUDIO SCARDOVI	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 2017	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	N.RO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2018
SALVATORE SPINIELLO	PRESIDENTE COLLEGIO SINDACALE	RISANAMENTO E SUE CONTROLLATE	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA
GIUSEPPE ALESSANDRO	SINDACO EFFETTIVO	RISANAMENTO E SUE CONTROLLATE	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA
ELENA NEMRINI	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 2017	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	N.RO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2018
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

Claudio Calabi

Milano, 4 febbraio 2019