

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE



RISANAMENTO SpA

Approvata dal Consiglio di Amministrazione di

Risanamento S.p.A.

in data 15 marzo 2012

INDICE

SEZIONE I		Pag
I.A	ORGANI O SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREDISPOSIZIONE E APPROVAZIONE DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI	5
I.B	INTERVENTO DEL COMITATO PER LA REMUNERAZIONE – COMPOSIZIONE, COMPETENZE E MODALITÀ DI FUNZIONAMENTO	5
I.C	IL NOMINATIVO DEGLI ESPERTI INDIPENDENTI EVENTUALMENTE INTERVENUTI NELLA PREDISPOSIZIONE DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI	6
I.D	LE FINALITÀ PERSEGUITE CON LA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI, I PRINCIPI CHE NE SONO ALLA BASE E GLI EVENTUALI CAMBIAMENTI DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI RISPETTO ALL’ESERCIZIO FINANZIARIO PRECEDENTE	6
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	7
I.F	LA POLITICA SEGUITA CON RIGUARDO AI BENEFICI NON MONETARI	8
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	8
I.H	I CRITERI UTILIZZATI PER LA VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE ALLA BASE DELL’ASSEGNAZIONE DI AZIONI, OPZIONI, ALTRI STRUMENTI FINANZIARI O ALTRE COMPONENTI VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE	10
I.I	INFORMAZIONI VOLTE AD EVIDENZIARE LA COERENZA DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI CON IL PERSEGUIMENTO DEGLI INTERESSI A LUNGO TERMINE DELLA SOCIETÀ E CON LA POLITICA DI GESTIONE DEL RISCHIO, OVE FORMALIZZATA	10
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	10
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	10
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	10
I.O	INFORMAZIONI SULLA PRESENZA DI EVENTUALI COPERTURE ASSICURATIVE, OVVERO PREVIDENZIALI O PENSIONISTICHE, DIVERSE DA QUELLE OBBLIGATORIE	11
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.)	11
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	12
SEZIONE I		
<u>II.1 PRIMA PARTE</u>		14
II.1.1 RAPPRESENTAZIONE DI CIASCUNA DELLE VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE		14
II.1.2 ACCORDI CHE PREVEDONO INDENNITÀ IN CASO DI SCIOGLIMENTO ANTICIPATO DEL RAPPORTO		15
<u>II.2 SECONDA PARTE</u>		16
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		16

II.2.2 STOCK-OPTION ASSEGNATE AI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA STRATEGICHE.	16
II.2.3 PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE	16
II.2.4 INFORMAZIONI SULLE PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE	16
ALLEGATO A	17
ALLEGATO B	19
ALLEGATO C	21
PROPOSTA DI DELIBERA	23

SEZIONE I

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

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

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

Il Comitato per la Remunerazione ha approvato una proposta di Politica per la Remunerazione nella riunione del 19 dicembre 2011; il Consiglio di Amministrazione ha valutato e approvato la Politica nella riunione del 15 marzo 2012.

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

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

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

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

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

Il Comitato è attualmente composto da amministratori non esecutivi e indipendenti e precisamente: Mario Massari, Carlo Pavesi e Luigi Reale, quest'ultimo membro del Comitato dal 19 dicembre 2011, in sostituzione del dimissionario Luca Arnaboldi, che ne ha fatto parte per il precedente periodo dell'esercizio 2011.

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

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

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

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

- attrarre, trattenere e motivare persone dotate delle qualità professionali richieste per il perseguimento degli obiettivi aziendali;
- allineare gli interessi del management con quelli degli azionisti, perseguendo l'obiettivo prioritario della creazione del valore sostenibile in un orizzonte di medio-lungo periodo;
- 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 dei risultati dell'esercizio, il raggiungimento degli obiettivi di performance prefissati e determina l'ammontare della remunerazione variabile degli amministratori esecutivi;
- decide in merito ad eventuali premi speciali destinati ad amministratori anche non esecutivi e/o dirigenti con responsabilità strategiche.

Gli obiettivi cui è collegata la componente variabile della remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche e dei Senior Managers sono fissati – nel rispetto delle linee guida generali definite dal Consiglio di Amministrazione - dall'Amministratore Delegato, il quale verifica, sulla base dei risultati dell'esercizio, il raggiungimento degli obiettivi stessi e determina l'ammontare della componente variabile spettante a ciascun dirigente.

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 è determinata secondo le migliori pratiche seguite per incarichi analoghi da società operanti nel medesimo settore in cui opera Risanamento e tiene altresì conto dello specifico contesto, caratterizzato da elementi di straordinarietà, in cui Risanamento in particolare opera. Essa è composta da:

- 1) una componente fissa annuale – essa può consistere in (i) remunerazione per la carica rivestita ex articolo 2389 cod.civ. (ii) retribuzione da lavoro dipendente (iii) una combinazione dei due elementi precedenti.
- 2) Una componente variabile di lungo periodo (“Piano LTI”) - essa consiste in una componente monetaria determinata sulla base di un piano di incentivazione di medio/lungo periodo, che si sviluppa in coerenza con il Piano industriale/finanziario 2009-2014 e suoi successivi aggiornamenti (il “Piano”) approvato dalla Società in sede di sottoscrizione con i suoi principali creditori finanziari dell’Accordo di Ristrutturazione dei debiti ex art. 182-bis Legge fallimentare.
- 3) Una Componente variabile di breve periodo (“Piano MBO”) - essa consiste in una componente monetaria determinata sulla base di un piano di incentivazione annuale.
- 4) Attualmente non sono previste forme di incentivazione basate su strumenti finanziari.

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

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

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

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

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

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

Il Piano LTI degli amministratori esecutivi è definito dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione. Il Consiglio di Amministrazione valuta, sulla base dei risultati dell'esercizio, il raggiungimento degli obiettivi di performance prefissati per gli amministratori esecutivi e determina l'ammontare della remunerazione variabile degli stessi.

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

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

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

Al Piano MBO partecipano i Senior Manager. Il Piano MBO consente di valutare la performance del partecipante su base annua. Gli obiettivi dell'MBO, predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per la Società e gli azionisti, sono fissati – nel rispetto delle linee guida generali definite dal Consiglio di Amministrazione - dall'Amministratore Delegato, che sottopone le proprie proposte al Comitato per la Remunerazione per loro esame e valutazione. L'amministratore Delegato verifica, sulla

base dei risultati dell'esercizio, il raggiungimento degli obiettivi stessi e determina l'ammontare della componente variabile spettante a ciascun dirigente.

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

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

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

Attualmente non sono previste forme di incentivazione basate su strumenti finanziari

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

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

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

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

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

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

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

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

In caso di cessazione anticipata del rapporto di un amministratore con la Società, non sono previste particolari indennità 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 relati alla eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del singolo. Si applicano in tali casi gli istituti previsti dal Contratto Collettivo nazionale dei Dirigenti dell'Industria in tema di risoluzione del rapporto di lavoro senza giusta causa da parte della Società-

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Nella predisposizione della Politica di Remunerazione, si è tenuto conto delle risultanze della indagine retributiva su taluni ruoli chiave di Risanamento (Amministratore Delegato, Direttori Generali e alcuni Dirigenti apicali) affidata agli esperti indipendenti Hewitt Associates e Egon Zhender International. Gli stessi hanno condotto un benchmarking di mercato con aziende quotate. Il raffronto è stato effettuato 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, deliberato dall'Assemblea degli Azionisti, è suddiviso pariteticamente tra i propri componenti.

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

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

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

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

Amministratori esecutivi

L'Amministratore delegato ha percepito il compenso aggiuntivo rappresentato dalla componente fissa della remunerazione. Nel 2011 non ha maturato il diritto all'erogazione della componente variabile di remunerazione basata sul piano di incentivazione LTI.

Ha usufruito dei seguenti benefits non monetari: copertura assicurativa "Director & Officers" - assegnazione di veicolo e telefono aziendale.

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

Amministratori investiti di particolari cariche

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

A fronte di circostanze rilevanti e prestazioni eccezionali, specifiche correlate all'attività di gestione, di concerto con l'Amministratore delegato, dei più importanti *dossier* che interessano la Società, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale, ha riconosciuto al Presidente un premio speciale, una tantum, essendo stato considerato il complesso degli altri elementi della sua retribuzione oggettivamente inadeguato alla prestazione fornita.

Hanno usufruito della copertura assicurativa "Director & Officers".

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

Dirigenti con Responsabilità Strategiche

I Direttori Generali hanno percepito il compenso rappresentato dalla componente fissa annua costituita dalla somma della retribuzione da lavoro dipendente e del compenso per le cariche rivestite ex articolo 2389 cod.civ. in talune società del Gruppo. Hanno maturato il diritto all'erogazione della componente variabile di remunerazione basata sul piano di incentivazione LTI.

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

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

Senior Managers

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

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

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

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

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

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

ALLEGATO A COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE

euro /000

cognome e nome	carica	durata della carica	scadenza della carica	compensi fissi	compensi per la partecipazione a comitati	compensi variabili non equity		benefici non monetari	altri compensi	totale	fair value compensi equity	indennità di fine carica
						Bonus e altri incentivi	partecipazione agli utili					
Vincenzo Mariconda	Presidente	01/01/2011-31/12/2011	assemblea approvazione bilancio 2011	343,2		520				863,2		
Mario Massari (1)	vice Presidente	01/01/2011-31/12/2011	assemblea approvazione bilancio 2011	187,2	31,2					218,4		
Claudio Calabi	Amm.re delegato	01/01/2011-31/12/2011	assemblea approvazione bilancio 2011	1330						1330		
Ciro Cornelli (2)	Consigliere	01/01/2011-31/12/2011	assemblea approvazione bilancio 2011	31,2	31,2					62,4		
Alessandro Cortesi (3)	Consigliere	01/01/2011-31/12/2011	assemblea approvazione bilancio 2011	31,2	52					83,2		
Daniele Discepolo	Consigliere	28/072011-prossima ass.	assemblea approvazione bilancio 2011	13,42						13,42		
Carlo Pavesi (4)	Consigliere	01/01/2011-31/12/2011	assemblea approvazione bilancio 2011	31,2	31,2					62,4		
Luigi Reale (5)	Consigliere	19/12/2011-prossima ass	assemblea approvazione bilancio 2011	1,11	1,12					2,23		
Mattero Tamburini	Consigliere	01/01/2011-31/12/2011	assemblea approvazione bilancio 2011	31,2						31,2		
Riccardo Zacchia (6)	Consigliere	01/01/2011-31/12/2011	assemblea approvazione bilancio 2011	31,2	20,8					52		
Massimo Mattera	Consigliere	01/01/2011-13.07.2011	assemblea approvazione bilancio 2011	16,67						16,67		
Luca Arnaboldi (7)	Consigliere	01/01/2011-31/12/2011	assemblea approvazione bilancio 2011	31,2	29,23					60,43		
Tiziano Onesti	Pr. Collegio Sindacale	01/01/2011-31/12/2011	assemblea approvazione bilancio 2012	204,96						204,96		
Paolo Gualtieri	Sindaco Effettivo	01/01/2011-03/12/2011	assemblea approvazione bilancio 2012	88,86						88,86		
Maria Luisa Mosconi	Sindaco Effettivo	03/12/2011-prossima ass	assemblea approvazione bilancio 2012	7,49						7,49		
Maurizio Storelli (8)	Sindaco Effettivo	01/01/2011-31/12/2011	assemblea approvazione bilancio 2012	227,27						227,27		
Gaetano Casertano (9)	Direttore generale Staff	24/02/2011- 31/12/2011	revoca	468,6		102		3,5		574,1		
Davide Albertini Petroni (10)	Direttore generale Oper.	01/01/2011-31/12/2011	revoca	678,6				3,5		682,1		

(1) Compensi Comitato Controllo Interno € 20.000 - Compensi Comitato Remunerazione € 10.000

(2) Comitato Controllo Interno € 20.000- Comitato Operazioni parti correlate 10.000

(3) Organismo di vigilanza € 20.000 - Comitato Controllo Interno € 20.000 - Comitato Operazioni parti Correlate €10.000

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

(5) Comitato per la Remunerazione € 365 - Comitato Operazioni Parti Correlate € 712

(6) Comitato Operazioni Parti Correlate € 20.000

(7) Comitato Remunerazione € 8.603 - Comitato Operazioni Parti Correlate €17.490

(8) Sindaco Effettivo Risanamento € 94.326 - Sindaco Effettivo e Presidente Collegio Sindacale di società controllate € 132.943

(9) RAL Risanamento € 350.292 - Compensi per cariche ricoperte in società controllate €118.335

(10) RAL Risanamento € 411.972 - Compensi per cariche ricoperta in società controllate € 266.667

ALLEGATO B

ALLEGATO B

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

A	B	[1]	[2]			[3]			[4]
Cognome e nome	carica	Piano	Bonus dell'anno			bonus di anni precedenti			altri bonus
CLAUDIO CALABI	AMMINISTRATORE DELEGATO		(A)	(B)	(c)	(A)	(B)	(C)	
Compensi nella società che redige il bilancio	Piano LTI 2010/2014	erogabile/erogato	differito	periodo di differimento	non più erogabili	erogabili/erogati	ancora differiti		
		0	0	0	0	0	4.000	0	
compensi da controllate e collegate									

A	B	[1]	[2]			[3]			[4]
Cognome e nome	carica	Piano	Bonus dell'anno			bonus di anni precedenti			altri bonus
GAETANO CASERTANO	DIRETTORE GENERALE STAFF		(A)	(B)	(c)	(A)	(B)	(C)	
Compensi nella società che redige il bilancio	Piano LTI 2011/2014	erogabile/erogato	differito	periodo di differimento	non più erogabili	erogabili/erogati	ancora differiti		
		80	620	2012-2014				22	
compensi da controllate e collegate									

A	B	[1]	[2]			[3]			[4]
Cognome e nome	carica	Piano	Bonus dell'anno			bonus di anni precedenti			altri bonus
DAVIDE ALBERTINI PETRONI	DIRETTORE GENERALE OPERATIVO		(A)	(B)	(c)	(A)	(B)	(C)	
Compensi nella società che redige il bilancio	Piano LTI 2011/2014	erogabile/erogato	differito	periodo di differimento	non più erogabili	erogabili/erogati	ancora differiti		
			700	2012-2014					
compensi da controllate e collegate									

A	B	[1]	[2]			[3]			[4]
Cognome e nome	carica	Piano	Bonus dell'anno			bonus di anni precedenti			altri bonus
VINCENZO MARICONDA	Presidente del Cda		(A)	(B)	(c)	(A)	(B)	(C)	
Compensi nella società che redige il bilancio	Piano LTI 2011/2014	erogabile/erogato	differito	periodo di differimento	non più erogabili	erogabili/erogati	ancora differiti	500	
compensi da controllate e collegate									

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

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
VINCENZO MARICONDA	PRESIDENTE CDA	RISANAMENTO E SUE CONTROLLATE	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA
MARIO MASSARI	VICE PRESIDENTE CDA	RISANAMENTO E SUE CONTROLLATE	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA
CLAUDIO CALABI	AMM.RE DELEGATO	RISANAMENTO E SUE CONTROLLATE	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA
CIRO CORNELLI	CONSIGLIERE	RISANAMENTO E SUE CONTROLLATE	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA
ALESSANDRO CORTESI	CONSIGLIERE	RISANAMENTO E SUE CONTROLLATE	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA
DANIELE DISCEPOLO	CONSIGLIERE	RISANAMENTO E SUE CONTROLLATE	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA
CARLO PAVESI	CONSIGLIERE	RISANAMENTO E SUE CONTROLLATE	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA
LUIGI REALE	CONSIGLIERE	RISANAMENTO E SUE CONTROLLATE	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA
MATTEO TAMBURINI	CONSIGLIERE	RISANAMENTO E SUE CONTROLLATE	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA
RICCARDO ZACCHIA	CONSIGLIERE	RISANAMENTO E SUE CONTROLLATE	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA
MASSIMO MATTERA	CONSIGLIERE	RISANAMENTO E SUE CONTROLLATE	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA
LUCA ARNABOLDI	CONSIGLIERE	RISANAMENTO E SUE CONTROLLATE	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA

PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEL COLLEGIO SINDACALE						
NOME COGNOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	N.RO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	N.RO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
TIZIANO ONESTI	PRESIDENTE COLLEGIO SINDACALE	RISANAMENTO E SUE CONTROLLATE	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA
MAURIZIO STORELLI	SINDACO EFFETTIVO	RISANAMENTO E SUE CONTROLLATE	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA
PAOLO GUALTIERI	SINDACO EFFETTIVO	RISANAMENTO E SUE CONTROLLATE	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA
MARIA LUISA MOSCONI	SINDACO SUPPLENTE	RISANAMENTO E SUE CONTROLLATE	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA
FRANCESCO MARCIANDI	SINDACO SUPPLENTE	RISANAMENTO E SUE CONTROLLATE	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA

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

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

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

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

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

delibera

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

Risanamento S.p.a.

l'Amministratore Delegato

Claudio Calabi

Milano 15 marzo 2012