

**RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E  
SUI COMPENSI CORRISPOSTI**



**RISANAMENTO SpA**

**Approvata dal Consiglio di Amministrazione di**

**Risanamento S.p.A.**

**in data 3 febbraio 2020**

## INDICE

<b>PREMESSA</b>	<b>PAG 5</b>
<b>SEZIONE I</b>	<b>6</b>
<b>I.A</b> <b>ORGANI O SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREDISPOSIZIONE E APPROVAZIONE DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI</b>	<b>8</b>
<b>I.B</b> <b>INTERVENTO DEL COMITATO PER LA REMUNERAZIONE – COMPOSIZIONE, COMPETENZE E MODALITÀ DI FUNZIONAMENTO</b>	<b>8</b>
<b>I.C</b> <b>IL NOMINATIVO DEGLI ESPERTI INDIPENDENTI EVENTUALMENTE INTERVENUTI NELLA PREDISPOSIZIONE DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI</b>	<b>9</b>
<b>I.D</b> <b>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</b>	<b>9</b>
<b>I.E</b> <b>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</b>	<b>12</b>
<b>I.F</b> <b>LA POLITICA SEGUITA CON RIGUARDO AI BENEFICI NON MONETARI</b>	<b>12</b>
<b>I.G</b> <b>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</b>	<b>13</b>
<b>I.H</b> <b>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</b>	<b>14</b>
<b>I.I</b> <b>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</b>	<b>14</b>
<b>I.L</b> <b>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</b>	<b>14</b>
<b>I.M</b> <b>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</b>	<b>14</b>

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	15
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.)	15
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
<b>SEZIONE II</b>		17
<b>II.1 PRIMA PARTE</b>		18
<b>II.1.1 RAPPRESENTAZIONE DI CIASCUNA DELLE VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE</b>		18
<b>II.1.2 ACCORDI CHE PREVEDONO INDENNITÀ IN CASO DI SCIoglIMENTO ANTICIPATO DEL RAPPORTO</b>		20
<b>II.2 SECONDA PARTE</b>		
<b>II.2.1 COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE A QUALSIASI TITOLO ED IN QUALSIASI FORMA DALLA SOCIETÀ' E DALLE SOCIETÀ' CONTROLLATE E COLLEGATE</b>		21
<b>II.2.2 STOCK-OPTION ASSEGNATE AI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.</b>		21
<b>II.2.3 PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE</b>		21
<b>II.2.4 INFORMAZIONI SULLE PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE</b>		21
<b>ALLEGATO A</b>		22

<b>ALLEGATO B</b>	<b>24</b>
<b>ALLEGATO C</b>	<b>26</b>
<b>PROPOSTA DI DELIBERA</b>	<b>28</b>

## PREMESSA

Nell'esercizio 2019 il Comitato per la Remunerazione si è riunito 2 volte, tra l'altro anche per esaminare e valutare il recepimento nel presente documento delle modifiche introdotte in materia di remunerazione dal Decreto Legislativo 10 maggio 2019 n. 49 "Attuazione della direttiva 2017/828 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 17 maggio 2017, che modifica la direttiva 2007/36/CE per quanto riguarda l'incoraggiamento dell'impegno a lungo termine degli azionisti", le cui disposizioni è previsto si applichino a partire dagli esercizi finanziari aventi inizio dal 1° gennaio 2019.

Si segnala al riguardo che al fine di adeguare il Regolamento Consob attuativo n. 11971/1999 ("Regolamento Emittenti") a quanto previsto dalla Direttiva in termini di pubblicità e informativa in materia di remunerazione e compensi corrisposti agli amministratori, Consob, con la consultazione del 31 ottobre 2019, ha proposto alcune modifiche all'art. 84-quater, e all'Allegato 3A, Schema 7-bis del Regolamento Emittenti, oltre alla nuova formulazione della rubrica dell'articolo.

La consultazione Consob si è conclusa il giorno 1° dicembre 2019 e, alla data di redazione del presente documento, l'intervento normativo di modifica del Regolamento Emittenti non è ancora intervenuto.

Alla luce di quanto sopra, il Comitato per la Remunerazione, ha effettuato le proprie valutazioni in ordine al quadro normativo e regolamentare che è ragionevole considerare vigente, così come risulta dalla combinazione delle previsioni di livello primario contenute nel D.Lgs. 58/98, come modificate dal Decreto 49/2019, e delle previsioni regolamentari contenute nel Regolamento Emittenti al momento vigente (prima delle modifiche prospettate nella consultazione) e, anche raccogliendo le precisazioni formulate sul tema da Assonime, ha ritenuto allo stato applicabili al presente documento le seguenti previsioni:

- viene titolato con la nuova denominazione "Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti";
- prevede l'applicazione della politica di remunerazione al Collegio Sindacale;
- prevede la possibilità di indicare delle circostanze eccezionali all'addivenirsi delle quali la Società potrà derogare – temporaneamente – alla politica adottata;
- in tema di organi coinvolti nella approvazione della Relazione e con riferimento all'Assemblea degli azionisti cui la stessa viene sottoposta, contiene indicazione di quanto segue:

- (i) la deliberazione dell'assemblea è vincolante sulla prima sezione della Relazione. Qualora l'assemblea dei soci non approvi la politica di remunerazione sottoposta al voto la Società continua a corrispondere remunerazioni conformi alla più recente politica di remunerazione approvata dall'assemblea o, in mancanza, può continuare a corrispondere remunerazioni conformi alle prassi vigenti. La società sottopone al voto dei soci una nuova politica di remunerazione al più tardi in occasione della successiva assemblea prevista dall'articolo 2364, secondo comma, o dell'assemblea prevista dall'articolo 2364-*bis*, secondo comma, del codice civile;
- (ii) in relazione al voto sulla seconda sezione della Relazione, l'assemblea delibera in senso favorevole o contrario. La deliberazione non è vincolante. L'esito della votazione è posto a disposizione del pubblico ai sensi dell'articolo 125-*quater*, comma 2;

- indica la previsione della verifica, da parte del soggetto incaricato della revisione legale, dell'avvenuta predisposizione della seconda sezione della relazione ex art. 123-ter, comma 8-bis.

Per tutti gli altri aspetti, la società continuerà a fare riferimento al vigente Allegato 3A Schema 7-bis contenuto nel Regolamento Emittenti.

**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, ed il Comitato per la Remunerazione (composto da amministratori non esecutivi e indipendenti).

È inoltre prevista la verifica, da parte del soggetto incaricato della revisione legale, dell'avvenuta predisposizione della seconda sezione della relazione ex art. 123-ter, comma 8-bis.

La Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti (la "Relazione") – articolata in due sezioni - 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 Relazione, la propone al voto dell'Assemblea degli azionisti.

In ottemperanza a quanto stabilito dal novellato articolo 123-ter del TUF ("TUF"), con decorrenza dagli esercizi finanziari aventi inizio dal 1 gennaio 2019:

- (i) la deliberazione dell'assemblea è vincolante sulla prima sezione della Relazione. Qualora l'assemblea dei soci non approvi la politica di remunerazione sottoposta al voto la Società continua a corrispondere remunerazioni conformi alla più recente politica di remunerazione approvata dall'assemblea o, in mancanza, può continuare a corrispondere remunerazioni conformi alle prassi vigenti. La società sottopone al voto dei soci una nuova politica di remunerazione al più tardi in occasione della successiva assemblea prevista dall'articolo 2364, secondo comma, o dell'assemblea prevista dall'articolo 2364-*bis*, secondo comma, del codice civile;
- (ii) con riferimento alla seconda sezione della Relazione, l'assemblea delibera in senso favorevole o contrario. La deliberazione non è vincolante. L'esito della votazione è posto a disposizione del pubblico ai sensi dell'articolo 125-*quater*, comma 2.

## **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.

Nel corso dell'esercizio 2019 – come indicato in premessa - il Comitato ha altresì esaminato e valutato il recepimento nel presente documento delle modifiche allo stato applicabili introdotte in materia di remunerazione dal Decreto Legislativo 10 maggio 2019 n. 49 “Attuazione della direttiva 2017/828 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 17 maggio 2017, che modifica la direttiva 2007/36/CE per quanto riguarda l'incoraggiamento dell'impegno a lungo termine degli azionisti”.

Il Comitato è attualmente composto da amministratori non esecutivi e indipendenti e precisamente: Franco Carlo Papa, Giulia Pusterla e Antonia Maria Negri-Clementi 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, nel tempo, dell'assistenza degli esperti indipendenti Hewitt Associates e Egon Zender International.

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

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

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

L'attuale missione di Risanamento, è quella di agire secondo le linee guida strategiche, aggiornate dal Consiglio di Amministrazione del 3 febbraio 2020 con i necessari adeguamenti al contesto operativo della Società, che tengono conto degli importanti accordi di partnership conclusi con il Gruppo LendLease.

---

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

<sup>2</sup> Sono Senior Managers i primi riporti (i) degli Amministratori investiti di particolari cariche ai quali siano delegate specifiche attribuzioni e/o (ii) dei Direttori generali 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 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 dello stato di attuazione delle Linee Guida Strategiche, 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, fatta eccezione per le modifiche in adeguamento alle nuove disposizioni normative indicate in premessa.

Include, pertanto, anche seguenti le valutazioni per la definizione dei criteri per la determinazione del compenso al Collegio Sindacale.

In particolare, si rammenta che l'assemblea degli azionisti del 19 aprile 2019 ha determinato un compenso annuo pari a euro 45.000, per il Presidente del Collegio Sindacale e a euro 30.000,00 per ciascun Sindaco effettivo, da riconoscersi per tutta la durata del mandato, pertanto fino all'assemblea di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2021, ai sensi di quanto previsto dall'art. 2402, del Codice Civile.

Il Comitato per la Remunerazione, in virtù di quanto previsto dal novellato art. 123-ter, c.3-bis, TUF ha valutato per il futuro che ai fini della determinazione della politica di remunerazione per il Collegio Sindacale è necessario tenere in considerazione

- l'importanza dell'opera e il decoro della professione, ai sensi dell'art. 2233 del Codice Civile;
- i doveri stabiliti dall'art. 149, TUF;

- l'impegno richiesto, la rilevanza del ruolo ricoperto nonché le caratteristiche dimensionali e settoriali dell'impresa, ai sensi del criterio 8.C.4 del Codice di Autodisciplina (cui la Società aderisce);
- in virtù di quanto indicato nelle "Norme di comportamento del collegio sindacale di società quotate" individuate dall'Ordine dei Dottori Commercialisti e Revisori Contabili:
  - o l'ampiezza e la complessità dell'incarico in relazione alla natura, alla dimensione anche economica (ad esempio, al volume dei componenti positivi di reddito e delle attività), alla complessità, al settore di attività, all'assetto organizzativo e alle altre caratteristiche della società;
  - o l'impegno temporale richiesto per lo svolgimento dell'incarico, nonché le competenze professionali e l'esperienza richieste;
  - o i compensi riconosciuti agli amministratori non esecutivi nonché i criteri per la remunerazione alla partecipazione ai comitati interni;
  - o con riferimento al compenso del presidente del collegio sindacale, l'impegno temporale richiesto per lo svolgimento della propria funzione, nonché il compenso riconosciuto al presidente del comitato di controllo e rischi.

La determinazione del compenso dei componenti del collegio sindacale deve essere adeguata e in ogni caso determinata avendo riguardo alla complessità e all'onerosità di ciascun incarico, anche in rapporto alla dimensione e all'attività esercitata dalla società emittente, al numero e alla dimensione delle imprese incluse nel consolidamento, nonché all'estensione e all'articolazione della struttura organizzativa della medesima. Particolare attenzione nella determinazione di un compenso adeguato, inoltre, andrà data all'impegno profuso nella propria attività e in particolare nella partecipazione attiva alle riunioni dei comitati endoconsiliari.

È infine introdotta la possibilità di prevedere circostanze eccezionali che determinerebbero il discostamento dalla politica di remunerazione approvata, le quali dovranno riguardare solamente le situazioni in cui la deroga alla politica di remunerazione sia necessaria per soddisfare gli interessi a lungo termine e la sostenibilità della società nel complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato. Si precisa che allo stato non si è tuttavia proceduto a declinare le condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata nonché la specificazione degli elementi della politica a cui si può derogare, riservandosi la Società di intervenire in tale senso non appena introdotte al Regolamento Emittenti le modifiche prospettate nella Consultazione Consob.

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 può essere 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 gli amministratori esecutivi) 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 delle

linee strategiche di gruppo 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 delle linee strategiche di gruppo, 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, 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 LTI, 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 nelle linee guida strategiche aggiornate da ultimo dal Consiglio di Amministrazione del 3 febbraio 2020, con i necessari adeguamenti all'attuale contesto della Società 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.

L'assemblea del 13 aprile 2018 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.

L'assemblea del 13 aprile 2018 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, ove no via bbia già provveduto l'assemblea, su proposta del Comitato Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale, ex art. 2389 c.c..

L'assemblea del 13 aprile 2018 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 Restart e Aedes Siiq (già 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 2019 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.

Si ricorda che:

- 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;
- il Presidente con deleghe Dott. Calabi è beneficiario della parte residua del bonus straordinario deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 26 febbraio 2018, pari ad euro 500 mila.

Tale bonus sarà erogato 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, condizione non avveratasi nell'esercizio 2019.

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 2019 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.

Si ricorda che:

- 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;
- il Direttore Generale Albertini Petroni è beneficiario della parte residua del bonus straordinario deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 26 febbraio 2018, pari ad euro 300 mila.

Tale bonus sarà erogato 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, condizione non avveratasi nell'esercizio 2019.

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.

Per l'esercizio 2019 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**

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 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					
Claudio Calabi	Presidente con deleghe	01/01/2019-31/12/2019	assemblea approvazione bilancio 2020	360,0		57,5					417,5		
Franco Carlo Papa (1)	Consigliere	01/01/2019-31/12/2019	assemblea approvazione bilancio 2020	31,2	31,2	15,6					78,0		
Giulia Pusterla (2)	Consigliere	01/01/2019-31/12/2019	assemblea approvazione bilancio 2020	31,2	31,2	15,6					78,0		
Antonia Maria Negri Clementi (3)	Consigliere	01/01/2019-31/12/2019	assemblea approvazione bilancio 2020	30,0	30,0	10,0					70,0		
Giancarlo Scotti	Vice Presidente	01/01/2019-31/12/2019	assemblea approvazione bilancio 2020	160,0		10,0					170,0		
<b>cessati</b>													
Salvatore Spiniello	Presidente C.S.	01/01/2019-19/04/2019	assemblea approvazione bilancio 2018	14,0							14,0		
Giuseppe Galeano	Sindaco Effettivo	01/01/2019-19/04/2019	assemblea approvazione bilancio 2018	9,3		44,2					53,5		
Elena Nembrini	Sindaco Effettivo	01/01/2019-19/04/2019	assemblea approvazione bilancio 2018	9,3							9,3		
<b>in carica</b>													
Salvatore Spiniello	Presidente C.S.	19/04/2019-31/12/2019	assemblea approvazione bilancio 2021	32,8							32,8		
Riccardo Previtali	Sindaco Effettivo	19/04/2019-31/12/2019	assemblea approvazione bilancio 2021	21,9							21,9		
Francesca Monti	Sindaco Effettivo	19/04/2019-31/12/2019	assemblea approvazione bilancio 2021	21,9							21,9		
<b>in carica</b>													
Davide Albertini Petroni	Direttore generale	01/01/2019-31/12/2019	revoca	423,7		130,0					553,7		

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

(1) Compensi: Comitato Controllo e Rischi € 10,4/mila - Comitato Remunerazione € 10,4/mila - Comitato OPC € 10,4/mila

(2) Compensi: Comitato Controllo e Rischi € 10,4/mila - Comitato Remunerazione € 10,4/mila - Comitato OPC € 10,4/mila

(3) Compensi: Comitato Controllo e Rischi € 10/mila - Comitato Remunerazione € 10/mila - Comitato OPC € 10/mila

Per completezza informativa e di raccordo con la Relazione sulla Remunerazione esercizio 2018, 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 2018, 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 2018	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	N.RO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2019
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
ANTONIA MARIA NEGRI CLEMENTI	CONSIGLIERE	RISANAMENTO E SUE CONTROLLATE	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA
GIANCARLO 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 2018	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	N.RO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2019
cessati						
GIUSEPPE ALESSANDRO	SINDACO EFFETTIVO	RISANAMENTO E SUE CONTROLLATE	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA
ELENA NEMRINI	SINDACO EFFETTIVO	RISANAMENTO E SUE CONTROLLATE	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA
in carica						
SALVATORE SPINIELLO	PRESIDENTE COLLEGIO SINDACALE	RISANAMENTO E SUE CONTROLLATE	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA
RICCARDO PREVITALI	SINDACO EFFETTIVO	RISANAMENTO E SUE CONTROLLATE	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA
FRANCESCA MONTI	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 2018	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	N.RO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2019
DAVIDE ALBERTINI PETRONI	DIRETTORE GENERALE	RISANAMENTO E SUE CONTROLLATE	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA

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

Signori Azionisti,

Vi informiamo che il Decreto Legislativo 10 maggio 2019 n. 49 di “Attuazione della direttiva 2017/828 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 17 maggio 2017, che modifica la direttiva 2007/36/CE per quanto riguarda l’incoraggiamento dell’impegno a lungo termine degli azionisti” ha apportato alcune modifiche di rilievo all’art. 123-ter, TUF in materia di “Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti” (la “Relazione”) agli organi di amministrazione, controllo e di direzione, le cui previsioni permetteranno ai soci di esprimere un voto vincolante sulla politica di remunerazione e uno consultivo sui compensi corrisposti agli organi sociali.

In particolare, l’applicazione della Direttiva e il suo recepimento nell’ordinamento italiano - mediante l’inserimento del nuovo comma 3-bis, dell’articolo 123-ter, TUF:

- introduce il voto vincolante dell’assemblea sulla prima sezione della politica di remunerazione, come definita e proposta dalla società emittente, con la cadenza definita dalla politica stessa e comunque almeno ogni tre anni o in occasione della modifica della politica;
- mantiene l’obbligo di sottoporre alla deliberazione dell’assemblea – che si esprima con voto favorevole o contrario - la seconda sezione della relazione prevista dal comma 4, dell’articolo 123-ter, TUF, con deliberazione non vincolante.

In occasione dell’Assemblea dei Soci, sarete chiamati ad approvare la relazione sulla remunerazione a termini di legge.

**Il Consiglio di Amministrazione propone quindi all’Assemblea, preso atto di quanto contenuto nella relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti:**

- **di approvare la prima sezione della politica sulla remunerazione, come proposta nel presente documento;**
- **di deliberare in senso favorevole sulla seconda sezione della politica sulla remunerazione, come proposta nel presente documento.**

Milano, 3 febbraio 2020

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione