



## **PRELIOS S.P.A.**

**Sede in Milano, Viale Piero e Alberto Pirelli n. 27  
Registro delle Imprese di Milano n. 02473170153**

---

*[www.prelios.com](http://www.prelios.com)*

**Relazione illustrativa redatta dagli Amministratori ai sensi dell'art. 123-ter del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 e successive modifiche e integrazioni, sulle proposte di deliberazione relative al punto 4) all'ordine del giorno dell'Assemblea Ordinaria degli Azionisti convocata per il giorno 19 maggio 2016.**

**(Approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 21 marzo 2016)**

**Relazione illustrativa redatta dagli Amministratori ai sensi dell'art. 123-ter del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 e successive modifiche e integrazioni.**

\* \* \* \* \*

**Relazione sulla Remunerazione: consultazione sulla Politica in materia di Remunerazione.**

Signori Azionisti,

il decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (il “**Testo Unico della Finanza**” o “**TUF**”) prevede la pubblicazione da parte delle società quotate, almeno 21 giorni prima dell’assemblea ordinaria annuale, di una “*Relazione sulla Remunerazione*”, approvata dal Consiglio di Amministrazione, articolata in due sezioni, che illustri:

- a) la politica della società in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche nonché le procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione di tale politica (la “**Politica**”);
- b) il resoconto sulle remunerazioni per l’esercizio di riferimento dei componenti degli organi di amministrazione e controllo, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche, fornendo un’adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, evidenziandone la coerenza con la Politica approvata nell’esercizio precedente e illustrando analiticamente i compensi corrisposti, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e dalle sue controllate o collegate.

La Politica in materia di remunerazione è, altresì, redatta in conformità alle raccomandazioni contenute nel vigente Codice di Autodisciplina delle società quotate di Borsa Italiana S.p.A. (il “**Codice di Autodisciplina**”) - a cui la Società ha integralmente aderito - che reca, in generale, regole di autodisciplina in materia di remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche.

La Politica in materia di remunerazione è, infine, adottata per gli effetti dell’art. 14 della “*Procedura per le Operazioni con Parti Correlate*” (la “**Procedura OPC**”) approvata dalla Società in data 3 novembre 2010, come successivamente aggiornata e modificata, (pubblicata sul sito internet della Società [www.prelios.com](http://www.prelios.com), sezione *governance*), la quale prevede l’esonero dall’applicazione della Procedura OPC a condizione che:

- la Società “*...abbia adottato una politica di remunerazione, ivi incluse le politiche relative agli accordi di risoluzione consensuale del rapporto...*”;
- nella sua definizione “*...sia stato coinvolto un comitato costituito esclusivamente di amministratori non esecutivi in maggioranza indipendenti...*”;
- “*...sia stata sottoposta all’approvazione e al voto consultivo dell’assemblea una relazione che illustri la politica di remunerazione...*”;
- “*...la remunerazione assegnata sia coerente con tale politica*”.

Pertanto, in conformità alla normativa, di legge e regolamentare *pro tempore* vigente, il Consiglio di Amministrazione sottopone alla Vostra consultazione la Politica della Società in materia di remunerazione degli amministratori, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche, i cui elementi qualificanti sono evidenziati nell’allegata Relazione sulla remunerazione

redatta ai sensi dell'art. 123-ter del Testo Unico della Finanza, proponendoVi di esprimerVi in senso favorevole sulla stessa.

Le Relazione sulla Remunerazione viene resa disponibile presso la sede della Società, presso Borsa Italiana S.p.A. ed il meccanismo di stoccaggio autorizzato eMarket Storage ([www.emarketstorage.com](http://www.emarketstorage.com)) nonché pubblicata sul sito internet della Società [www.prelios.com](http://www.prelios.com) (sezione *governance*).

\* \* \*

Sulla base di quanto precede, il Consiglio di Amministrazione sottopone, quindi, alla Vostra approvazione la seguente proposta di delibera:

*“L’Assemblea Ordinaria degli Azionisti di Prelios S.p.A.:*

- *preso atto della Relazione sulla remunerazione e, in particolare, della Politica della Società in materia di remunerazione degli amministratori, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche;*
- *avute presenti le disposizioni di cui all’art. 123-ter del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, e successive modifiche e integrazioni, nonché dell’art. 84-quater del Regolamento Emittenti Consob n. 11971 del 14 maggio 1999, e successive modifiche e integrazioni,*

*DELIBERA*

*in senso favorevole sulla Politica della Società in materia di remunerazione degli amministratori, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche nonché sulle procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione di tale Politica.”*



## **PRELIOS S.P.A.**

**Sede in Milano, Viale Piero e Alberto Pirelli n. 27  
Registro delle Imprese di Milano n. 02473170153**

---

*www.prelios.com*

### **Relazione sulla Remunerazione**

- **Redatta in conformità a quanto previsto dal D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 (Testo Unico della Finanza) e dal Regolamento emanato da Consob con deliberazione n. 11971 del 1999 (Regolamento Emittenti).**
- **Approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 21 marzo 2016.**

**2016**

## INDICE

<b>GLOSSARIO .....</b>	<b>3</b>
<b>PREMESSA E CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO.....</b>	<b>5</b>
<b>SEZIONE I – POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.....</b>	<b>6</b>
<b>1. PRINCIPI E OBIETTIVI .....</b>	<b>6</b>
<b>2. GOVERNANCE IN MATERIA DI REMUNERAZIONE .....</b>	<b>7</b>
2.1 <i>IL RUOLO DELL’ASSEMBLEA.....</i>	<i>7</i>
2.2 <i>IL RUOLO DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE .....</i>	<i>7</i>
2.3 <i>IL RUOLO DEL COMITATO PER LA REMUNERAZIONE .....</i>	<i>7</i>
2.4 <i>IL RUOLO DEL COLLEGIO SINDACALE .....</i>	<i>8</i>
<b>3. DEFINIZIONE E APPROVAZIONE DELLA POLITICA .....</b>	<b>9</b>
<b>4. CONTENUTO DELLA POLITICA: CRITERI DI REMUNERAZIONE E PRINCIPALI ELEMENTI.....</b>	<b>9</b>
4.1 <i>CRITERI DI REMUNERAZIONE.....</i>	<i>9</i>
4.2 <i>PRINCIPALI ELEMENTI.....</i>	<i>10</i>
<b>5. LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI.....</b>	<b>11</b>
<b>6. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI INVESTITI DI PARTICOLARI CARICHE .....</b>	<b>13</b>
<b>7. DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE .....</b>	<b>14</b>
<b>8. COMPONENTE VARIABILE ANNUALE (MBO) .....</b>	<b>15</b>
<b>9. COMPONENTE VARIABILE PLURIENNALE (LTI) .....</b>	<b>17</b>
<b>10. ALTRE PATTUZIONI CORRELATE ALLA REMUNERAZIONE .....</b>	<b>18</b>
10.1 <i>INDENNITÀ IN CASO DI DIMISSIONI, LICENZIAMENTO O CESSAZIONE DEL RAPPORTO.....</i>	<i>18</i>
10.2 <i>PATTI DI NON CONCORRENZA E DI NON SOLICITATION .....</i>	<i>19</i>
<b>11. CAMBIAMENTI DELLA POLITICA RISPETTO ALL’ESERCIZIO PRECEDENTE .....</b>	<b>19</b>
<b>TABELLA DI RACCORDO TRA LE INFORMAZIONI RICHIESTE DALLO SCHEMA N. 7-BIS - SEZIONE I - DELL’ALLEGATO 3A DEL REGOLAMENTO EMITTENTI E LA RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE .....</b>	<b>19</b>
<b>SEZIONE II – COMPENSI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE. ....</b>	<b>22</b>
<b>A) PRIMA PARTE .....</b>	<b>22</b>
<b>12 I COMPENSI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO IN CARICA AL 31 DICEMBRE 2015. ....</b>	<b>22</b>
12.1 <i>IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE. ....</i>	<i>22</i>
12.2 <i>IL COLLEGIO SINDACALE. ....</i>	<i>25</i>
<b>13. LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI INVESTITI DI PARTICOLARI CARICHE IN CARICA AL 31 DICEMBRE 2015. ....</b>	<b>26</b>
13.1 <i>IL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE .....</i>	<i>26</i>
13.2 <i>L’AMMINISTRATORE DELEGATO .....</i>	<i>27</i>

<b>14. LA REMUNERAZIONE DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE IN CARICA AL 31 DICEMBRE 2015. ....</b>	<b>29</b>
<b>15. LA REMUNERAZIONE DEI SOGGETTI CHE HANNO RICOPERTO PER UNA FRAZIONE DELL'ESERCIZIO 2015 LA CARICA DI COMPONENTE DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO O DI DIRIGENTE CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE. ....</b>	<b>29</b>
15.1 AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI .....	30
15.2 IL VICE PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE .....	31
<b>B) SECONDA PARTE.....</b>	<b>33</b>
<b>TABELLA: COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.....</b>	<b>33</b>
<b>TABELLA: PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARIA A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE. ....</b>	<b>35</b>
<b>TABELLA: PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO. ....</b>	<b>35</b>
<b>TABELLA: PARTECIPAZIONI DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA .....</b>	<b>36</b>

## GLOSSARIO

**Assemblea:** indica l'Assemblea Ordinaria degli azionisti di Prelios S.p.A..

**Codice di Autodisciplina:** il Codice di Autodisciplina delle società quotate approvato dal Comitato per la *Corporate Governance* e promosso da Borsa Italiana S.p.A. (edizione luglio 2015). Il Codice è accessibile al pubblico all'indirizzo web <http://www.borsaitaliana.it/comitato-corporate-governance/codice/codice.htm>

**Collegio Sindacale:** il Collegio Sindacale di Prelios S.p.A..

**Consiglio di Amministrazione:** il Consiglio di Amministrazione di Prelios S.p.A..

**Direttori Generali:** soggetti eventualmente nominati tali dal Consiglio di Amministrazione in relazione all'assetto organizzativo della Società e del Gruppo.

**Dirigenti:** dipendenti del Gruppo inquadrati con la qualifica di dirigente, come da Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro applicato (Dirigenti aziende produttrici di beni e servizi).

**Dirigenti con responsabilità strategiche:** dirigenti, individuati dal Consiglio di Amministrazione della Società, che detengono il potere o la responsabilità della pianificazione e del controllo delle attività della Società o il potere di adottare decisioni che possono incidere sull'evoluzione o sulle prospettive future della stessa.

**EBIT (o PBIT):** *Earnings Before Interests and Taxes*, è espressione del risultato operativo della gestione. Rappresenta l'utile operativo che deriva dalla gestione ordinaria della Società a cui si aggiunge il risultato da partecipazioni ed il valore dei proventi da finanziamento soci, prima di sottrarre gli oneri finanziari, gli oneri di ristrutturazione, le svalutazioni/rivalutazioni immobiliari e le imposte.

**Executives:** dipendenti del Gruppo Prelios che soddisfano specifici requisiti, tenendo conto della posizione ricoperta all'interno della struttura organizzativa in termini di autonomia, livello gerarchico, potere decisionale nelle scelte e contributo al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

**Gruppo Prelios o Gruppo:** la Società e le società da questa controllate ai sensi dell'art. 93 del TUF.

**Management:** indica l'insieme dei Direttori Generali, dei dirigenti con responsabilità strategiche, dei *Top Managers* e *Senior Managers* e degli *Executives*.

**Managers:** dipendenti del Gruppo Prelios (*Top Managers* e *Senior Managers*) che ricoprono posizioni apicali, con elevata autonomia decisionale e di responsabilità, da cui dipende in maniera significativa il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

**MBO:** indica la componente variabile annuale della remunerazione, conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali.

**Piano LTI:** indica la componente variabile pluriennale della remunerazione (*Long Term Incentive*)

correlata al raggiungimento degli obiettivi previsti nel Piano Industriale della Società.

**PFN:** indica la Posizione Finanziaria Netta, che fornisce la misura dell'indebitamento finanziario netto, cioè dell'ammontare dei debiti di natura finanziaria contratti dall'azienda da cui vengono sottratte le disponibilità finanziarie.

**Politica:** la Politica in materia di remunerazione adottata dalla Società in applicazione di quanto disposto da Testo Unico della Finanza, dal Regolamento Emittenti Consob nonché dal Codice di Autodisciplina a cui la Società ha integralmente aderito.

**Prelios:** indica Prelios S.p.A..

**Procedura OPC:** la procedura adottata dalla Società in materia di operazioni con parti correlate e redatta ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 2391-*bis* del codice civile e del "Regolamento operazioni con parti correlate" adottato con delibera Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 (come modificato dalla delibera Consob n. 17389 del 23 giugno 2010), tenuto conto delle indicazioni e dei chiarimenti forniti dalla medesima Consob con Comunicazione n. DEM/10078683 del 24 settembre 2010 (disponibile sul Sito).

**RAL:** ovvero Retribuzione Annuale Lorda, indica la componente fissa lorda annua della remunerazione per coloro che hanno un rapporto di lavoro dipendente con una delle Società del Gruppo.

**Regolamento Emittenti:** il Regolamento concernente la disciplina degli emittenti adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche e integrazioni.

**Relazione:** la Relazione sulla remunerazione che le società con azioni quotate sono tenute a redigere ai sensi del TUF e del Regolamento Emittenti.

**Resoconto:** il resoconto sulle remunerazioni erogate nell'esercizio di riferimento ai componenti degli organi di amministrazione e controllo, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche.

**Sito:** il sito *internet* della Società [www.prelios.com](http://www.prelios.com).

**Società:** indica Prelios S.p.A..

**TUF/Testo Unico della Finanza:** il decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 e successive modifiche e integrazioni.



## **Premessa e contesto normativo di riferimento**

Le tematiche relative alla remunerazione hanno ormai raggiunto una consolidata importanza nell'ambito delle discussioni sulla definizione di un efficace assetto di governo societario e, conseguentemente, hanno ricevuto una crescente attenzione anche a livello normativo e regolamentare, sia internazionale che nazionale. In tale contesto, il decreto legislativo 30 dicembre 2010, n. 259 ha introdotto nel TUF l'art. 123-ter, che prevede la pubblicazione da parte delle società quotate, almeno 21 giorni prima dell'assemblea ordinaria annuale, di una Relazione sulla Remunerazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione, articolata in due sezioni che illustri:

- a) la Politica della società in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche nonché le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica;
- b) il Resoconto sulle remunerazioni per l'esercizio di riferimento dei componenti degli organi di amministrazione e controllo, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche, fornendo un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, evidenziando la coerenza con la Politica approvata nell'esercizio precedente e illustrando analiticamente i compensi corrisposti a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e dalle sue controllate o collegate.

Le previsioni dell'art. 123-ter del TUF sono entrate in vigore a seguito dell'emanazione delle relative disposizioni regolamentari attuative da parte di Consob con delibera n. 18049 del 23 dicembre 2011, che ha – tra l'altro – introdotto l'art. 84-quater (*Relazione sulla Remunerazione*) del Regolamento Emittenti. La Politica è, altresì, redatta in attuazione delle raccomandazioni contenute nel Codice di Autodisciplina – cui la Società ha aderito – che reca, in generale, regole di autodisciplina in materia di remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche. La Politica è, infine, adottata per gli effetti di cui all'art. 14 della Procedura OPC approvata dalla Società in data 3 novembre 2010, come successivamente aggiornata e modificata, che prevede la disapplicazione della Procedura OPC a condizione che:

- la Società “...abbia adottato una politica di remunerazione, ivi incluse le politiche relative agli accordi di risoluzione consensuale del rapporto...”;
- nella sua definizione “...sia stato coinvolto un comitato costituito esclusivamente di amministratori non esecutivi in maggioranza indipendenti...”;
- “...sia stata sottoposta all'approvazione e al voto consultivo dell'assemblea una relazione che illustri la politica di remunerazione...”;
- “...la remunerazione assegnata sia coerente con tale politica”.

\*.\*.\*

## **SEZIONE I – Politica in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche.**

### **1. Principi e obiettivi**

La Politica, quale parte integrante del sistema di governo di cui si è dotato il Gruppo, stabilisce principi e linee guida cui il Gruppo si attiene allo scopo di definire i sistemi di remunerazione (compresa la componente variabile di incentivazione) nonché di supervisionare e verificarne l'applicazione, con particolare riferimento agli amministratori cui siano delegate specifiche attribuzioni o comunque investiti di particolari cariche e ai dirigenti con responsabilità strategiche.

Presupposto fondamentale della Politica è l'individuazione di sistemi di remunerazione coerenti con le strategie e gli obiettivi di medio-lungo periodo, collegati, nella componente variabile, ai risultati aziendali ed opportunamente disegnati per evitare che i meccanismi di incentivazione possano indurre comportamenti non adeguatamente ponderati, in un quadro di concretezza e flessibilità che consideri anche lo specifico e contingente contesto di mercato.

In proposito, va sottolineato che il processo di governo dei rischi è integrato nel processo di pianificazione strategica, garantendo con ciò che gli obiettivi previsti per il conseguimento dell'incentivazione variabile non esponano la Società a comportamenti manageriali non coerenti con i Piani Industriali approvati dal Consiglio di Amministrazione ed il livello di rischio ritenuto accettabile dalla Società.

La Società definisce e applica una Politica in materia di remunerazione che si ispira ai seguenti principi ed obiettivi:

- ↪ attrarre, trattenere e motivare le risorse in possesso delle professionalità necessarie al raggiungimento degli obiettivi del Gruppo, in particolare per le posizioni ed i ruoli chiave, in una logica di competitività esterna che tenga conto delle prassi di mercato, anche risultanti - ove ritenuto opportuno/necessario - da eventuali appositi *benchmark* effettuati da società specializzate in *executive compensation*;
- ↪ garantire la coerenza dei sistemi di remunerazione con le strategie di Gruppo e l'allineamento degli interessi del *Management* con quelli degli azionisti, in una logica di prudente gestione e sostenibilità dei costi e dei risultati nel medio-lungo periodo;
- ↪ promuovere il riconoscimento del contributo fornito e delle responsabilità attribuite a ciascuno, in un quadro di equità remunerativa interna ed esterna;
- ↪ valorizzare le *performance* individuali creando, altresì, un forte legame della remunerazione con la *performance* complessiva aziendale e il corretto controllo dei rischi aziendali.

## **2. Governance in materia di remunerazione**

### **2.1 Il ruolo dell'Assemblea**

L'Assemblea:

- stabilisce il compenso fisso per singolo esercizio del Consiglio di Amministrazione, all'atto della nomina e per l'intera durata del mandato, da ripartirsi tra i singoli componenti in conformità alle deliberazioni assunte in merito dal medesimo Consiglio di Amministrazione;
- approva gli eventuali piani di compensi basati su strumenti finanziari, proposti a favore dei consiglieri di amministrazione e dei dipendenti del Gruppo, e valuta la Politica in materia di remunerazione adottata dalla Società.

### **2.2 Il ruolo del Consiglio di Amministrazione**

Il Consiglio di Amministrazione:

- stabilisce tra i propri componenti la ripartizione del compenso fisso deliberato dall'Assemblea per il Consiglio di Amministrazione;
- approva annualmente la Politica in materia di remunerazione ed, eventualmente, i piani di compensi basati su strumenti finanziari, da sottoporre all'Assemblea;
- determina la remunerazione spettante agli amministratori investiti di particolari cariche e a quelli cui siano delegate specifiche attribuzioni, previo parere del Collegio Sindacale, nonché dei Direttori Generali, ove nominati.

### **2.3 Il ruolo del Comitato per la Remunerazione**

Il Comitato per la Remunerazione ha funzioni consultive e istruttorie e in particolare:

- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica in materia di remunerazione, formulando proposte al riguardo, con specifico riferimento agli amministratori e ai dirigenti con responsabilità strategiche;
- formula proposte al Consiglio di Amministrazione per la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche e di quelli esecutivi nonché dei Direttori Generali, ove nominati;
- monitora l'applicazione delle decisioni assunte in materia di remunerazione, con particolare riferimento al raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

Oltre alle funzioni sopra indicate, il Consiglio di Amministrazione ha, altresì, attribuito al Comitato per la Remunerazione le competenze del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, limitatamente alle determinazioni concernenti la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche, fatta salva la loro eventuale disapplicazione al ricorrere dei presupposti previsti dall'art. 14 della Procedura OPC, in precedenza richiamati.

I componenti del Comitato per la Remunerazione attualmente in carica sono stati nominati dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 16 ottobre 2015 e sono tutti amministratori non esecutivi, la maggior parte dei quali indipendenti, riconosciuti come tali dalla Società in applicazione di quanto previsto dall'art. 147-ter del TUF e dei principi e criteri applicativi del Codice di Autodisciplina.

Alla data della presente Relazione, il Comitato per la Remunerazione risulta così composto:

- Giovanni Jody Vender (Presidente – Amministratore non esecutivo, indipendente);
- Mirja Cartia d'Asero (Amministratore non esecutivo, indipendente);
- Davide Mereghetti (Amministratore non esecutivo);

tutti i membri del Comitato per la Remunerazione sono in possesso di adeguata conoscenza ed esperienza in materia contabile e finanziaria o di politiche retributive.

Il Comitato si riunisce ogniqualvolta il suo Presidente lo ritenga opportuno, ovvero ne sia fatta richiesta da almeno un componente, dal Presidente del Consiglio di Amministrazione ovvero, ove nominato, dall'Amministratore Delegato e comunque con frequenza adeguata al corretto svolgimento delle proprie funzioni.

La documentazione e le informazioni disponibili (e in ogni caso, quelle necessarie) sono trasmesse a tutti i componenti del Comitato con anticipo sufficiente per consentire di esprimersi, in maniera consapevole ed informata, rispetto agli argomenti previsti nella riunione.

Per la validità delle riunioni del Comitato è necessaria la presenza della maggioranza dei componenti in carica e le determinazioni sono assunte a maggioranza assoluta dei componenti presenti. Le riunioni del Comitato possono tenersi anche mediante mezzi di telecomunicazione, sono regolarmente verbalizzate e trascritte su apposito libro.

Il Comitato – che nell'espletamento delle proprie funzioni può anche avvalersi di consulenze esterne – è dotato di adeguate risorse finanziarie per l'adempimento dei propri compiti, con piena autonomia di spesa. Il Comitato ha facoltà di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali rilevanti per lo svolgimento dei suoi compiti.

Per maggiori dettagli su quanto sopra, si rinvia in proposito alla “Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari” per l'esercizio 2015 pubblicata sul Sito sezione *corporate governance*.

#### **2.4 Il ruolo del Collegio Sindacale**

Il Collegio Sindacale formula i pareri richiesti dalla normativa vigente sulle proposte di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche e di quelli cui siano delegate specifiche attribuzioni. Vigila, in generale, sulle modalità di concreta attuazione delle regole di governo societario previste dal Codice di Autodisciplina cui la Società ha aderito e quindi anche di quelle in materia di deliberazioni di compensi e altri benefici.

### **3. Definizione e approvazione della Politica**

Nel processo di definizione della Politica rivestono un ruolo chiave di indirizzo, confronto e valutazione il Comitato per la Remunerazione e il Consiglio di Amministrazione della Società, con il supporto delle competenti funzioni aziendali.

In particolare, il Comitato per la Remunerazione sottopone annualmente all'approvazione del Consiglio di Amministrazione la Politica.

Il Consiglio di Amministrazione, esaminata e approvata la Politica, la propone al voto consultivo dell'Assemblea.

È responsabilità del Comitato per la Remunerazione assicurare che la definizione della Politica sia effettuata anche tenendo conto di eventuali *benchmark* di mercato noti e applicabili, in funzione delle peculiarità e specifiche caratteristiche di Gruppo, e sovrintendere all'effettiva applicazione della Politica.

Eventuali scostamenti rispetto ai criteri definiti nella Politica, con riferimento agli amministratori investiti di particolari cariche e ai dirigenti con responsabilità strategiche, sono preventivamente approvati dal Consiglio di Amministrazione previo esame da parte del Comitato per la Remunerazione.

Nella predisposizione della presente Politica non sono intervenuti esperti indipendenti e non sono state utilizzate le politiche retributive di altre società, pur essendosi fatto un generale riferimento alle prassi di mercato conosciute.

Le tendenze prevalenti di mercato sono, peraltro, costantemente monitorate sia con riferimento ai livelli retributivi che riguardo ai sistemi di incentivazione e *retention* applicabili.

### **4. Contenuto della Politica: criteri di remunerazione e principali elementi**

La Politica ha l'obiettivo di fissare i criteri di remunerazione e i principali elementi per la definizione della struttura remunerativa:

- degli amministratori;
- dei dirigenti con responsabilità strategiche (ivi compresi i Direttori Generali, ove nominati).

Ai medesimi criteri viene fatto riferimento, se del caso previo opportuno adeguamento, per la definizione della remunerazione dei *Managers* e degli *Executives* del Gruppo.

#### **4.1 Criteri di remunerazione**

I criteri utilizzati per definire la retribuzione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche sono:

- le prassi ed i livelli retributivi di mercato nonché i livelli retributivi interni, al fine di garantire il rispetto di coerenza ed equità retributiva esterna ed interna;
- la *performance* aziendale, al fine di garantire l'allineamento della sostenibilità retributiva con la sostenibilità del risultato;
- il contributo personale e la *performance* individuale nel raggiungimento degli obiettivi assegnati e nell'espletamento delle proprie funzioni.

#### **4.2 Principali elementi**

I principali strumenti retributivi utilizzati dal Gruppo sono: componente fissa, incentivi a breve termine, incentivi a medio-lungo termine e *benefits*, con un approccio alla retribuzione complessiva che garantisca una remunerazione bilanciata di elementi fissi e variabili. In particolare:

➤ *Componente Fissa:*

- remunera la posizione, le responsabilità e le competenze connesse ed è perciò correlata al ruolo ed al grado di copertura dell'individuo rispetto ai *requirements* del ruolo stesso;
- viene definita in conformità ai criteri e secondo le modalità in precedenza citate.

➤ *Componente Variabile Annuale (cd. MBO):*

- remunera la *performance*, collegando il riconoscimento del premio al raggiungimento degli obiettivi prefissati;
- è erogata su base annuale, in *cash*, ed è correlata alla retribuzione fissa (è cioè calcolata in percentuale sulla retribuzione annua lorda/compenso fisso annuo lordo), con un *cap*;
- è, di regola, collegata ad obiettivi economico-finanziari di Gruppo e può contenere specifici obiettivi di funzione/individuali;
- prevede la possibilità del differimento di una parte non superiore al 25% del totale conseguito;
- può riconoscere erogazioni superiori all'importo previsto a *target* solo in caso di risultati significativamente migliorativi rispetto al *target* stesso.

➤ *Componente Variabile Pluriennale (cd. LTI):*

- come per la retribuzione variabile annuale, remunera la *performance*, con un orizzonte temporale di riferimento che da breve si sposta a medio-lungo periodo;
- è, di regola, collegata ad obiettivi economico-finanziari di Gruppo;
- guida l'approccio a una retribuzione collegata ad una *performance* sostenibile nel tempo ed alla creazione di valore per l'azionista;
- l'erogazione è differita, prevalentemente alla fine del periodo di maturazione, in *cash*, ed è correlata alla retribuzione fissa (è cioè calcolata in percentuale sulla retribuzione annua lorda/compenso fisso annuo lordo), con un *cap*;

- può riconoscere erogazioni superiori all'importo previsto a *target* solo in caso di risultati significativamente migliorativi rispetto al *target* stesso.

➤ *Benefits*:

Completano l'offerta retributiva complessiva, allineando l'equità interna con la competitività esterna; i principali *benefits* offerti sono:

- autovettura aziendale;
- polizza sanitaria aziendale, coerente con quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro applicato (Dirigenti aziende produttrici di beni e servizi);
- previdenza aziendale, coerente con quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro applicato (Dirigenti aziende produttrici di beni e servizi).

Il Consiglio di Amministrazione può altresì prevedere, previa approvazione da parte dell'Assemblea a termini di legge, l'adozione di meccanismi di incentivazione mediante l'attribuzione di strumenti finanziari o opzioni su strumenti finanziari o, comunque, basati su strumenti finanziari, resi pubblici secondo gli obblighi di trasparenza previsti dalla normativa applicabile.

Allo stato attuale, non sono stati adottati e implementati tali meccanismi.

L'attribuzione delle componenti variabili di remunerazione – che rappresenta la regola in una logica, come detto, di corretto bilanciamento tra elementi fissi e variabili della remunerazione – può incontrare delle eccezioni, adeguatamente giustificate dal Consiglio di Amministrazione sulla base delle proposte del Comitato per la Remunerazione, in considerazione di determinate, specifiche e contingenti situazioni che non rendano fattibile ovvero opportuno attuare uno o più degli strumenti di incentivazione variabile citati.

In particolare, tenuto conto del contesto di riferimento e della peculiare fase evolutiva che il Gruppo sta attraversando, ad oggi non è stato adottato un piano di incentivazione variabile su base pluriennale (Piano LTI) ancorché sia volontà della Società dotarsi di opportuni meccanismi volti a sostenere il modello di *business* anche in un'ottica di medio-lungo periodo, in coerenza con gli obiettivi di Piano definiti della Società.

La Politica non contempla, allo stato, meccanismi che consentono alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate (o di trattenere somme oggetto di differimento), determinate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati.

## **5. La remunerazione degli amministratori**

Come in precedenza illustrato, nell'ambito del Consiglio di Amministrazione è possibile distinguere tra:

- amministratori investiti di particolari cariche, cui possono essere attribuite specifiche deleghe gestionali (amministratori esecutivi);
- amministratori non investiti di particolari cariche.

Al 31 dicembre 2015<sup>1</sup>, sono:

- amministratori investiti di particolari cariche, il Presidente del Consiglio di Amministrazione Giorgio Luca Bruno e l'Amministratore Delegato Sergio Iasi<sup>2</sup>, ai quali sono state attribuite specifiche deleghe gestionali e sono da qualificarsi amministratori esecutivi;
- amministratori non investiti di particolari cariche, i Consiglieri Anna Maria Artoni, Mirja Cartia d'Asero, Rosa Cipriotti, Giovanni Angelo Carlo Gilli, Valeria Leone, Andrea Mangoni, Davide Mereghetti, Arturo Sanguinetti e Giovanni Jody Vender.

L'Assemblea del 16 ottobre 2015, in occasione della nomina del Consiglio di Amministrazione, ha definito - ex art. 2389, comma 1, c.c. - il compenso complessivo annuo per la remunerazione degli amministratori, attribuendo al Consiglio di Amministrazione il compito di determinarne la ripartizione.

In particolare l'Assemblea ha deliberato un compenso complessivo annuo lordo pari a Euro 550.000,00; il Consiglio di Amministrazione, previo esame e valutazione da parte del Comitato per la Remunerazione, ha poi così ripartito tali compensi:

- Euro 30.000,00 annui per ciascuno dei componenti il Consiglio di Amministrazione;
- Euro 20.000,00 annui per ciascuno degli amministratori componenti il Comitato per il Controllo Interno, i Rischi e la *Corporate Governance*;
- Euro 15.000,00 annui per ciascuno degli amministratori componenti il Comitato per la Remunerazione.

In linea con le *best practices*, per gli amministratori non investiti di particolari cariche non è prevista una componente variabile del compenso.

Per gli amministratori indipendenti non è prevista alcuna forma di remunerazione aggiuntiva rispetto al compenso fisso deliberato dall'Assemblea, come ripartito dal Consiglio di Amministrazione, fatto salvo il riconoscimento dello specifico compenso fisso attribuito per la partecipazione ad eventuali comitati endoconsiliari, eventualmente integrato in casi particolari in cui venga richiesta un'attività ed impegno eccezionali o comunque ulteriori rispetto alle normali competenze, da motivare specificamente.

Un compenso di Euro 15.000,00 annui è stato poi attribuito al Consigliere facente parte dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001.

---

<sup>1</sup> In data 16 ottobre 2015, l'Assemblea Ordinaria degli Azionisti ha nominato il Consiglio di Amministrazione, determinando in 11 il numero dei componenti e fissando la durata del mandato fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2017. Al termine dell'Assemblea, il Consiglio di Amministrazione ha nominato le cariche sociali e istituito i Comitati endoconsiliari.

<sup>2</sup> In data 21 marzo 2016, Sergio Iasi ha rassegnato le proprie dimissioni dalla carica di Consigliere e Amministratore Delegato della Società.



Ai Consiglieri spetta, inoltre, il rimborso delle spese sostenute per ragioni d'ufficio.

In linea con le migliori prassi di mercato, è inoltre prevista una polizza assicurativa cd. D&O (*Directors & Officers Liability*) a fronte della responsabilità civile verso terzi degli organi sociali estesa anche ai dirigenti con responsabilità strategiche e, in generale, ai *Managers* e agli *Executives* nell'esercizio delle loro funzioni.

Tale copertura assicurativa ha l'obiettivo di tutelare il Gruppo dagli oneri derivanti dall'eventuale risarcimento connesso ad azioni da parte di terzi ed è in linea con quanto stabilito in materia dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro applicato (Dirigenti aziende produttrici di beni e servizi) ed alle norme in materia di mandato, esclusi i casi dolo e colpa grave.

## **6. Remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche**

All'atto della nomina o in una prima riunione utile successiva, il Comitato per la Remunerazione propone al Consiglio di Amministrazione la struttura remunerativa spettante agli amministratori investiti di particolari cariche.

La remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche può essere composta dei seguenti elementi:

- una Componente Fissa (compenso annuo fisso lordo);
- una Componente Variabile Annuale (incentivazione variabile annua, cd. MBO);
- una Componente Variabile Pluriennale (incentivazione variabile pluriennale, cd. LTI);
- *benefit* aziendali generalmente previsti per i Dirigenti, secondo le *policy* adottate.

Nella determinazione della remunerazione e delle sue singole componenti, il Consiglio di Amministrazione tiene conto se all'amministratore investito di una particolare carica siano altresì attribuite specifiche deleghe gestionali (amministratore esecutivo).

In generale, la remunerazione complessiva prevede un bilanciamento tra elementi fissi e variabili, che tengono in considerazione gli obiettivi strategici ed il profilo di rischio della Società, rispetto al settore di attività in cui Prelios opera e alle caratteristiche dell'attività svolta.

E' politica di Gruppo, in via generale, determinare una remunerazione fissa con un peso non superiore al 50% della remunerazione complessiva a *target*.

Nel caso in cui l'amministratore sia investito di particolari cariche, ma allo stesso non siano attribuite specifiche deleghe gestionali, la sua remunerazione non prevede una componente variabile ma unicamente una componente fissa.

In favore degli amministratori investiti di particolari cariche, il Consiglio di Amministrazione può inoltre prevedere, in analogia con quanto garantito *ex lege* e/o dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro applicato (Dirigenti aziende produttrici di beni e servizi):

- una polizza a copertura di infortuni nell'ambito dello svolgimento del loro mandato e di infortuni extraprofessionali con premi a carico della Società; per questi ultimi con assoggettamento contributivo e fiscale del premio a carico della Società;
- una polizza-autoassicurazione per invalidità permanente e per morte causa malattia e assistenza sanitaria e polizza vita temporanea caso morte.

Non è prevista l'attribuzione di un Trattamento di Fine Mandato (TFM) ex art. 17, 1° comma, lettera c) del T.U.I.R. n. 917/1986.

Non è prevista l'attribuzione di *bonus* discrezionali agli amministratori investiti di particolari cariche. È, tuttavia, possibile riconoscere a tali figure *bonus* connessi a specifiche operazioni di carattere straordinario in termini di ricorrenza, rilevanza strategica ed effetti sui risultati della Società e/o del Gruppo. Nel 2015, non si sono verificati tali presupposti.

E' politica del Gruppo non prevedere ulteriori compensi per gli amministratori della Società investiti di particolari cariche che partecipino a Consigli di Amministrazione di società controllate e collegate. Nel caso in cui i competenti organi di tali società deliberino l'attribuzione di emolumenti, questi dovranno essere riconosciuti direttamente a Prelios. Eventuali eccezioni dovranno essere preventivamente esaminate dal Comitato per la Remunerazione e approvate dal Consiglio di Amministrazione. Nel 2015, non si sono verificati tali presupposti.

Nell'analisi del posizionamento, della composizione e più in generale della competitività della remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, la Società può avvalersi del supporto metodologico di primarie società specializzate nell'*executive compensation*, che tengano conto nella valutazione del ruolo ricoperto in relazione alle responsabilità assegnate, alla complessità del contesto organizzativo in cui opera nonché all'impatto sui risultati della Società.

## **7. Dirigenti con responsabilità strategiche**

Nel corso dell'esercizio 2015, il Consiglio di Amministrazione ha considerato "dirigente con responsabilità strategiche" Marco Andreasi, attuale "*Chief Financial Officer* - Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari".

Il Consiglio di Amministrazione, con l'ausilio del Comitato per il Controllo Interno, i Rischi e la *Corporate Governance*, almeno una volta l'anno verifica l'eventuale sussistenza in capo ad altri "dirigenti con responsabilità strategiche" dei requisiti per essere qualificati tali nonché la permanenza degli stessi per coloro che sono già stati così qualificati, nell'ambito della Società e/o del Gruppo.

In generale, il Direttore Generale, ove nominato, è sempre considerato "dirigente con responsabilità strategica".

La remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche è, in via generale, composta dai seguenti elementi:

- una Componente Fissa (remunerazione fissa annua lorda, cd. RAL);
- una Componente Variabile Annuale (incentivazione variabile annua, cd. MBO);
- una Componente Variabile Pluriennale (incentivazione variabile pluriennale, cd. LTI);
- *Benefits* aziendali, secondo le *policy* adottate.

In generale, come per gli amministratori investiti di particolari cariche, anche per i dirigenti con responsabilità strategiche la remunerazione complessiva prevede un bilanciamento tra elementi fissi e variabili che tengono in considerazione gli obiettivi strategici ed il profilo di rischio della Società, rispetto al settore di attività in cui Prelios opera e alle caratteristiche dell'attività svolta.

E' politica di Gruppo, in via generale, determinare una remunerazione fissa con un peso non superiore al 60% della remunerazione complessiva a *target*, per assicurare un più opportuno bilanciamento in confronto a quanto disciplinato per gli amministratori investiti di particolari cariche (50%).

Non è prevista l'attribuzione di *bonus* discrezionali ai dirigenti con responsabilità strategiche. È tuttavia possibile riconoscere a tali figure *bonus* connessi a specifiche operazioni di carattere straordinario in termini di ricorrenza, rilevanza strategica ed effetti sui risultati della Società e/o del Gruppo. È altresì possibile, nell'ambito del processo di inserimento di nuove risorse e con l'obiettivo di attrarre specifiche professionalità con *know-how* critico, il riconoscimento di un *entry bonus*. Nel 2015, non si sono verificati tali presupposti.

E' politica del Gruppo non prevedere ulteriori compensi per i dirigenti con responsabilità strategiche della Società che partecipino a consigli di amministrazione di società controllate e collegate. Nel caso in cui i competenti organi di tali società deliberino l'attribuzione di emolumenti, questi dovranno essere riconosciuti direttamente a Prelios. Eventuali eccezioni dovranno essere preventivamente esaminate dal Comitato per la Remunerazione e approvate dal Consiglio di Amministrazione. Nel 2015, non si sono verificati tali presupposti.

Anche per i dirigenti con responsabilità strategiche, viene valutata la coerenza della remunerazione attribuita con la Politica oltre che con il *benchmark* del mercato di riferimento delle singole posizioni.

## **8. Componente Variabile Annuale (MBO)**

La componente variabile annua (cd. MBO), come detto, ha l'obiettivo di remunerare la *performance* annuale del beneficiario, valutata in relazione al raggiungimento di specifici obiettivi economico-finanziari e/o comunque aventi valore strategico per il Gruppo.

Gli obiettivi dell'MBO per gli amministratori investiti di particolari cariche ai quali siano attribuite specifiche deleghe gestionali, nonché i relativi criteri e linee guida per i dirigenti con responsabilità strategiche, sono stabiliti dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione.

La maturazione della componente variabile annuale è, di regola, correlata al raggiungimento di obiettivi di tipo economico o finanziario (quali ad esempio EBIT e PFN) ed è commisurata ad uno o più parametri quantitativi di *performance* annuale collegati al ruolo ed alle responsabilità attribuiti.

Gli MBO dei *Managers* e degli *Executives* sono definiti dall'Amministratore Delegato con il supporto delle funzioni Risorse Umane e Amministrazione, Finanza e Controllo.

La struttura degli MBO è uguale per tutti i partecipanti del Gruppo, fatta eccezione per le risorse delle controllate Prelios SGR S.p.A. e Prelios Credit Servicing S.p.A.. Tali risorse possono eventualmente partecipare ad un piano MBO sviluppato *ad hoc* dai competenti organi sociali delle stesse, che tenga conto delle peculiarità proprie e della normativa speciale di vigilanza applicabile alle società di gestione del risparmio ed agli intermediari finanziari.

È definito l'importo massimo erogabile dell'incentivo per ogni ruolo aziendale in termini di percentuale del compenso/retribuzione annuale fissa. In particolare:

- per gli amministratori investiti di particolari cariche, l'incentivo massimo conseguibile non può essere superiore ad 1,5 annualità di compenso/retribuzione annua fissa lorda (limite di 1 annualità a *target*);
- per i dirigenti con responsabilità strategiche, l'incentivo massimo conseguibile non può essere superiore al 60% della retribuzione annua fissa lorda.

Per gli amministratori investiti di particolari cariche e i dirigenti con responsabilità strategiche, il 25% dell'MBO maturato potrà essere differito alla scadenza del Piano LTI, ove definito, e sarà riconosciuto anche in funzione dei risultati conseguiti nel periodo di riferimento, in ogni caso tenuto conto ed in funzione della specifica struttura di LTI che sarà di volta in volta definita.

Si sottolinea che per il Responsabile *Internal Audit*, pur potendo essere questo beneficiario di incentivi annuali, non è prevista l'applicazione dei meccanismi sopra illustrati, nella misura in cui vedono una correlazione del premio a parametri economico-finanziari del Gruppo. I premi potenziali di tale figura saranno, infatti, definiti in coerenza con i compiti allo stesso assegnati e, quindi, associati a indicatori di carattere qualitativo e, comunque, specifici della funzione.

In considerazione dell'attuale fase evolutiva che attraversa la Società, la finalizzazione e conseguente attribuzione dell'MBO per il 2016 – previa valutazione e approvazione da parte dei competenti organi sociali ed in conformità alla presente Politica – sarà valutata, anche in termini di perimetro di applicazione e tenuto conto della specifica situazione e delle relative prospettive, a valle della definizione e approvazione del *Budget* 2016 ovvero dell'eventuale approvazione di un

nuovo Piano Industriale della Società, in funzione degli obiettivi dallo stesso indicati e finalizzati a sostenere il modello di *business* del Gruppo.

## **9. Componente Variabile Pluriennale (LTI)**

In ottica di creazione di valore nel medio-lungo periodo, è volontà del Gruppo valutare l'adozione di un sistema di incentivazione pluriennale, avuto riguardo al fatto che presupposto di tale sistema (Piano LTI) è il Piano Industriale adottato dalla Società.

In linea generale, potenziali beneficiari di tale nuovo Piano LTI potranno essere, oltre gli amministratori investiti di particolari cariche (con esclusione del Presidente, ove non fossero attribuite deleghe gestionali/operative) e i dirigenti con responsabilità strategiche, anche i *Managers* ritenuti rilevanti per il raggiungimento degli obiettivi di Gruppo.

Gli obiettivi dell'LTI per gli amministratori investiti di particolari cariche ai quali siano attribuite specifiche deleghe gestionali, nonché i relativi criteri e linee guida per i dirigenti con responsabilità strategiche, sono stabiliti dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione. Gli obiettivi dell'LTI dei *Managers* e degli *Executives* sono definiti dall'Amministratore Delegato con il supporto delle funzioni Risorse Umane e Amministrazione, Finanza e Controllo.

La struttura del Piano LTI è uguale per tutti i partecipanti del Gruppo, fatta eccezione per le risorse delle controllate Prelios SGR S.p.A. e Prelios Credit Servicing S.p.A.. Tali risorse possono eventualmente partecipare ad un piano LTI sviluppato *ad hoc* dai competenti organi sociali delle stesse, che tenga conto delle peculiarità proprie e della normativa speciale di vigilanza applicabile alle società di gestione del risparmio ed agli intermediari finanziari.

Quanto alla struttura, viene previsto un importo massimo dell'incentivo erogabile per ogni ruolo aziendale, in termini di percentuale del compenso/retribuzione annuale fissa. In particolare:

- per gli amministratori investiti di particolari cariche, l'incentivo massimo conseguibile non può essere superiore a 3,75 annualità del compenso/retribuzione annua fissa lorda (limite di 2,5 annualità a *target*);
- per i dirigenti con responsabilità strategiche e i *Managers* ritenuti rilevanti per il raggiungimento degli obiettivi di Gruppo, l'incentivo massimo conseguibile non può essere superiore a 2,25 annualità della retribuzione annua fissa lorda (limite 1,5 annualità al *target*).

La percentuale di remunerazione effettivamente riconosciuta fino al massimo sopra indicato è funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi economico-finanziari assegnati.

È inoltre stabilito, per ogni obiettivo, un valore soglia il cui mancato raggiungimento non fa maturare il diritto all'erogazione della corrispondente quota associata all'indicatore stesso.

In caso di *performance* particolarmente significative, correlate alla creazione di valore per la Società nel lungo periodo anche con riferimento all'andamento del titolo Prelios, i suddetti limiti potranno essere superati, con adeguati meccanismi che garantiscano la coerenza del sistema di remunerazione e previa comunque valutazione ed approvazione da parte di tutti i competenti organi societari.

La consuntivazione degli obiettivi ed il conseguente pagamento del premio sono previsti alla fine del periodo di maturazione; tuttavia, al termine del primo biennio di durata del Piano LTI, potrà essere riconosciuto al beneficiario il pagamento anticipato di una parte del premio riferita alla componente "obiettivi", a condizione che siano conseguiti i risultati "soglia" degli anni precedenti e che il Consiglio di Amministrazione ritenga ragionevole prevedere l'effettivo raggiungimento almeno della soglia degli obiettivi triennali del Piano LTI. E', inoltre, previsto che il costo del Piano LTI risulti "autofinanziato" dal raggiungimento degli obiettivi.

Poichè il Piano LTI si pone come strumento di motivazione e di *retention* delle risorse chiave, in caso di cessazione del rapporto di lavoro, intervenuta per qualsiasi ipotesi, durante il periodo di vigenza del Piano LTI, il destinatario cessa la sua partecipazione allo stesso e di conseguenza il premio finale non viene erogato, mentre potrà trattenere la quota di premio eventualmente maturata e corrisposta anticipatamente.

In considerazione dell'attuale fase evolutiva che attraversa la Società, la finalizzazione e conseguente attribuzione del Piano LTI – previa valutazione e approvazione da parte dei competenti organi sociali ed in conformità alla presente Politica – sarà valutata, anche in termini di perimetro di applicazione e tenuto conto della specifica situazione e delle relative prospettive, a valle della definizione e approvazione del *Budget* 2016 ovvero dell'eventuale approvazione di un nuovo Piano Industriale della Società, in funzione degli obiettivi dallo stesso indicati e finalizzati a sostenere il modello di *business* del Gruppo, tenuto anche conto dell'attività in precedenza svolta.

## **10. Altre pattuizioni correlate alla remunerazione**

### ***10.1 Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto***

Per i dirigenti con responsabilità strategiche, in caso di interruzione del rapporto in essere per motivi diversi dalla giusta causa, è politica del Gruppo ricercare - al verificarsi dell'evento - accordi per la cessazione del rapporto in modo consensuale. Tali accordi vengono stipulati seguendo quanto previsto dalla giurisprudenza in materia ed in linea con i *benchmark* di riferimento e le *best practices* in materia.

Per gli amministratori investiti di particolari cariche, ai quali siano attribuite specifiche deleghe gestionali e che non siano legati da rapporti di lavoro dirigenziale, è politica del Gruppo non prevedere la corresponsione di compensi straordinari al termine del mandato.

Con la finalità di attrarre o mantenere specifiche professionalità con *know-how* critico la Società potrà valutare - anche con l'ausilio di appositi *benchmark* - di stipulare con Amministratori, dirigenti con responsabilità strategiche e, più in generale, con i *Managers*, accordi che regolino preventivamente l'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del singolo (cd. "paracaduti").

Tali accordi dovranno essere sempre esaminati dal Comitato per la Remunerazione e, nel caso di Amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche, approvati anche dal Consiglio di Amministrazione.

Alla data del 31 dicembre 2015 non sono in essere accordi in caso di risoluzione anticipata del rapporto.

### **10.2 Patti di non concorrenza e di non solicitation**

Al fine di tutelare gli interessi e le professionalità critiche presenti all'interno del Gruppo è possibile stipulare con i dirigenti con responsabilità strategiche e i *Managers* critici patti di non concorrenza e di *non solicitation*, che prevedano il riconoscimento di un corrispettivo rapportato alla RAL in funzione della durata e dell'ampiezza del vincolo derivante dal patto stesso.

In caso di patti di non concorrenza, il vincolo è riferito al settore merceologico in cui opera il Gruppo al momento della definizione dell'accordo ed alla relativa estensione territoriale. In casi specifici, è possibile prevedere l'elenco nominativo dei *competitors* cui l'accordo si riferisce.

In caso di patti di *non solicitation*, il vincolo è principalmente riferito all'estensione temporale.

## **11. Cambiamenti della Politica rispetto all'esercizio precedente**

Non vi sono modifiche sostanziali rispetto alla Politica definita e approvata lo scorso esercizio.

\*.\*.\*

*Segue tabella di raccordo tra le informazioni richieste dallo Schema n. 7-bis - Sezione I - dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti e la Relazione sulla Remunerazione.*

<b>TABELLA DI RACCORDO TRA LE INFORMAZIONI RICHIESTE DALLO SCHEMA N. 7-BIS - SEZIONE I - DELL'ALLEGATO 3A DEL REGOLAMENTO EMITTENTI E LA RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE</b>	
<u>Elementi indicati nello Schema 7-bis dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti</u>	<u>Riferimenti ai paragrafi della presente Relazione sulla Remunerazione</u>
a) Gli organi o i soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica delle remunerazioni, specificando i	Paragrafi 2 e 3.

rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica.	
<b>b)</b> L'eventuale intervento di un comitato per la remunerazione o di altro comitato competente in materia, descrivendone la composizione (con la distinzione tra consiglieri non esecutivi e indipendenti), le competenze e modalità di funzionamento.	Paragrafi 2.3 e 3.
<b>c)</b> Il nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni.	Paragrafo 3.
<b>d)</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.	Paragrafi 1, 6, 7, 8 e 9.
<b>e)</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.	Paragrafi 4, 5, 6, 7, 8 e 9.
<b>f)</b> La politica seguita con riguardo ai benefici non monetari.	Paragrafi 4, 6 e 7.
<b>g)</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.	Paragrafi 8 e 9.
<b>h)</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.	Paragrafi 8 e 9.
<b>i)</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.	Paragrafi 1 e 4.
<b>j)</b> I termini di maturazione dei diritti (cd. <i>vesting period</i> ), 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 <i>ex post</i> .	Paragrafi 8 e 9.



<p><b>k)</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.</p>	<p>N/A</p>
<p><b>l)</b> La politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione della 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.</p>	<p>Paragrafo 10.</p>
<p><b>m)</b> Informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie.</p>	<p>Paragrafi 4.2, 5, 6 e 7.</p>
<p><b>n)</b> 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.).</p>	<p>Paragrafi 5 e 6.</p>
<p><b>o)</b> 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.</p>	<p>Paragrafo 3.</p>

## **SEZIONE II – Compensi dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.**

Nella presente sezione sono illustrate (i) nominativamente per i componenti degli organi di amministrazione e controllo nonché i dirigenti con responsabilità strategiche (come tali individuati dal Consiglio di Amministrazione) e (ii) distintamente in relazione alle differenti categorie dei soggetti beneficiari:

- a) le voci che compongono la remunerazione complessiva – ivi inclusi, ove previsti, i trattamenti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro – e la loro coerenza con la Politica approvata nell'anno precedente;
- b) i compensi corrisposti nell'esercizio 2015 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società nonché da società controllate o collegate.

Sono, altresì, fornite informazioni circa le remunerazioni percepite da tutti i soggetti che hanno ricoperto solo per una frazione dell'esercizio 2015 la carica di componente dell'organo di amministrazione e di controllo o dirigente con responsabilità strategiche.

Nel corso dell'esercizio 2015, nessun dirigente con responsabilità strategiche ha percepito compensi complessivi maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato percepito da amministratori o sindaci.

La Società non ha nominato Direttori Generali nell'esercizio 2015.

### **A) Prima Parte**

## **12 I compensi dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo in carica al 31 dicembre 2015.**

### ***12.1 Il Consiglio di Amministrazione.***

Per quanto riguarda la remunerazione degli amministratori si riporta di seguito quanto già segnalato al paragrafo 5 della presente Relazione.

Nell'ambito del Consiglio di Amministrazione è possibile distinguere tra:

- amministratori investiti di particolari cariche, cui possono essere attribuite specifiche deleghe gestionali (amministratori esecutivi);
- amministratori non investiti di particolari cariche.

Al 31 dicembre 2015<sup>3</sup>, sono:

---

<sup>3</sup> In data 16 ottobre 2015, l'Assemblea Ordinaria degli Azionisti ha nominato il Consiglio di Amministrazione, determinando in 11 il numero dei componenti e fissando la durata del mandato fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2017. Al termine dell'Assemblea, il Consiglio di Amministrazione ha nominato le cariche sociali e istituito i Comitati endoconsiliari.

- amministratori investiti di particolari cariche, il Presidente del Consiglio di Amministrazione Giorgio Luca Bruno e l'Amministratore Delegato Sergio Iasi<sup>4</sup>, ai quali sono state attribuite specifiche deleghe gestionali e sono da qualificarsi amministratori esecutivi;
- amministratori non investiti di particolari cariche, i Consiglieri Anna Maria Artoni, Mirja Cartia d'Asero, Rosa Cipriotti, Giovanni Angelo Carlo Gilli, Valeria Leone, Andrea Mangoni, Davide Mereghetti, Arturo Sanguinetti e Giovanni Jody Vender.

L'Assemblea del 16 ottobre 2015, in occasione della nomina del Consiglio di Amministrazione, ha definito - ex art. 2389, comma 1, c.c. - il compenso complessivo annuo per la remunerazione degli amministratori, attribuendo al Consiglio di Amministrazione il compito di determinarne la ripartizione. In particolare l'Assemblea ha deliberato un compenso complessivo annuo lordo pari a Euro 550.000,00; il Consiglio di Amministrazione, previo esame e valutazione da parte del Comitato per la Remunerazione, ha poi così ripartito tali compensi:

- Euro 30.000,00 annui per ciascuno dei componenti il Consiglio di Amministrazione;
- Euro 20.000,00 annui per ciascuno degli amministratori componenti il Comitato per il Controllo Interno, i Rischi e la *Corporate Governance*;
- Euro 15.000,00 annui per ciascuno degli amministratori componenti il Comitato per la Remunerazione.

In linea con le *best practices*, per gli amministratori non investiti di particolari cariche non è prevista una componente variabile del compenso.

Per gli amministratori indipendenti non è prevista alcuna forma di remunerazione aggiuntiva rispetto al compenso fisso deliberato dall'Assemblea, come ripartito dal Consiglio di Amministrazione, fatto salvo il riconoscimento dello specifico compenso fisso attribuito per la partecipazione ad eventuali comitati endoconsiliari.

Un compenso di Euro 15.000,00 annui è stato poi attribuito al Consigliere facente parte dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001.

Ai Consiglieri spetta, inoltre, il rimborso delle spese sostenute per ragioni d'ufficio.

In linea con le migliori prassi di mercato, è inoltre prevista una polizza assicurativa cd. D&O (*Directors & Officers Liability*) a fronte della responsabilità civile verso terzi degli organi sociali estesa anche ai dirigenti con responsabilità strategiche e, in generale, ai *Managers* e agli *Executives* nell'esercizio delle loro funzioni.

Tale copertura assicurativa ha l'obiettivo di tutelare il Gruppo dagli oneri derivanti dall'eventuale risarcimento connesso ad azioni da parte di terzi ed è in linea con quanto stabilito in materia dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro applicato (Dirigenti aziende produttrici di beni e servizi) ed alle norme in materia di mandato, esclusi i casi dolo e colpa grave.

---

<sup>4</sup> In data 21 marzo 2016, Sergio Iasi ha rassegnato le proprie dimissioni dalla carica di Consigliere e Amministratore Delegato della Società.

Tenuto conto di quanto sopra, per l'esercizio 2015, gli Amministratori non investiti di particolari cariche in carica hanno percepito i compensi di seguito nominativamente evidenziati, relativamente al pro-rata di competenza:

- Anna Maria Artoni ha percepito un emolumento fisso lordo pari a Euro 6.209,68 per la carica di Consigliere nonché Euro 4.139,78 quale componente del Comitato per il Controllo Interno, i Rischi e la *Corporate Governance*;
- Mirja Cartia d'Asero<sup>5</sup> ha percepito un emolumento fisso lordo pari a Euro 30.000,00 per la carica di Consigliere, Euro 15.860,22 quale componente del Comitato per il Controllo Interno, i Rischi e la *Corporate Governance*, Euro 3.104,84 quale componente del Comitato per la Remunerazione nonché un emolumento integrativo di Euro 65.000,00 relativamente all'attività svolta in qualità di componente del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate<sup>6</sup>;
- Rosa Cipriotti<sup>7</sup> ha percepito un emolumento fisso lordo pari a Euro 30.000,00 per la carica di Consigliere, Euro 4.139,78 quale componente del Comitato per il Controllo Interno, i Rischi e la *Corporate Governance* ed Euro 11.895,16 quale componente del Comitato per la Remunerazione;
- Giovanni Gilli ha percepito un emolumento fisso lordo pari a Euro 6.209,68 per la carica di Consigliere; tali compensi sono stati erogati direttamente a Intesa Sanpaolo S.p.A.;
- Valeria Leone ha percepito un emolumento fisso lordo pari a Euro 15.500,00 per la carica di Consigliere;
- Andrea Mangoni<sup>8</sup> ha percepito un emolumento fisso lordo pari a Euro 30.000,00 per la carica di Consigliere, Euro 15.860,22 quale componente del Comitato per il Controllo Interno, i Rischi e la *Corporate Governance* nonché un emolumento integrativo di Euro 65.000,00<sup>9</sup> relativamente all'attività svolta in qualità di componente del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate;
- Davide Mereghetti ha percepito un emolumento fisso lordo pari a Euro 30.000,00 per la carica

<sup>5</sup> Componente del Comitato per il Controllo Interno, i Rischi e la *Corporate Governance* fino al 16 ottobre 2015 e, successivamente, del Comitato per la Remunerazione.

<sup>6</sup> In data 8 ottobre 2015, il Consiglio di Amministrazione – previa valutazione favorevole del Comitato per la Remunerazione e sentito il Collegio Sindacale – ha approvato l'attribuzione di un compenso integrativo ai Consiglieri non esecutivi e indipendenti Mirja Cartia d'Asero e Andrea Mangoni in relazione alle attività a carattere straordinario dai medesimi svolte, in qualità di componenti del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, nell'ambito dell'operazione straordinaria denominata "Progetto Centauro", finalizzata alla separazione della componente di business nel settore degli investimenti e co-investimenti immobiliari del Gruppo da quella di servizi immobiliari, attraverso il conferimento in Focus Investments S.p.A., società di nazionalità italiana oggi non controllata da Prelios, del relativo ramo d'azienda nonché al rafforzamento patrimoniale-finanziario della Società nel cui ambito è anche da ricondursi l'aumento del capitale di Prelios conclusosi nel mese di marzo 2016.

<sup>7</sup> Componente del Comitato per la Remunerazione fino al 16 ottobre 2015 e, successivamente, del Comitato per il Controllo Interno, i Rischi e la *Corporate Governance*.

<sup>8</sup> Il Consigliere è stato componente del Comitato per il Controllo Interno, i Rischi e la *Corporate Governance* fino al 16 ottobre 2015.

<sup>9</sup> In data 8 ottobre 2015, il Consiglio di Amministrazione – previa valutazione favorevole del Comitato per la Remunerazione e sentito il Collegio Sindacale – ha approvato l'attribuzione di un compenso integrativo ai Consiglieri non esecutivi e indipendenti Mirja Cartia d'Asero e Andrea Mangoni in relazione alle attività a carattere straordinario dai medesimi svolte, in qualità di componenti del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, nell'ambito dell'operazione straordinaria denominata "Progetto Centauro", finalizzata alla separazione della componente di business nel settore degli investimenti e co-investimenti immobiliari del Gruppo da quella di servizi immobiliari, attraverso il conferimento in Focus Investments S.p.A., società di nazionalità italiana oggi non controllata da Prelios, del relativo ramo d'azienda nonché al rafforzamento patrimoniale-finanziario della Società nel cui ambito è anche da ricondursi l'aumento del capitale di Prelios conclusosi nel mese di marzo 2016.

di Consigliere ed Euro 15.000,00 quale componente del Comitato per la Remunerazione; tali compensi sono stati erogati direttamente ad UniCredit S.p.A.;

- Arturo Sanguinetti ha percepito un emolumento fisso lordo pari a Euro 6.209,68 per la carica di Consigliere, Euro 4.139,78 quale componente del Comitato per il Controllo Interno, i Rischi e la *Corporate Governance* nonché Euro 3.104,84 quale componente dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs 231/2001;
- Giovanni Jody Vender ha percepito un emolumento fisso lordo pari a Euro 30.000,00 per la carica di Consigliere ed Euro 15.000,00 quale componente del Comitato per la Remunerazione.

Si segnala che i compensi corrisposti, per ciascuna delle singole richiamate voci, sono coerenti con la Politica approvata nell'esercizio precedente.

I compensi percepiti dagli Amministratori investiti di particolari cariche attualmente in carica sono descritte nel paragrafo 13 di cui *infra*.

## **12.2 Il Collegio Sindacale.**

L'Assemblea dell'8 maggio 2013, in occasione della nomina del Collegio Sindacale, ha definito un compenso di Euro 37.000,00 fisso lordo annuo per ciascuno dei componenti effettivi Marco de Ruvo e Michela Zeme nonché un compenso fisso lordo annuo di Euro 55.000,00 per il Presidente del Collegio Sindacale Enrico Laghi.

Un compenso fisso lordo annuo di Euro 15.000,00 è stato poi attribuito al Sindaco Effettivo Michela Zeme facente parte dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs.231/2001.

Ai Sindaci spetta, inoltre, il rimborso delle spese sostenute per ragioni d'ufficio.

In linea con le migliori prassi di mercato, è inoltre prevista una polizza assicurativa cd. D&O (*Directors & Officers Liability*) a fronte della responsabilità civile verso terzi degli organi sociali estesa anche ai dirigenti con responsabilità strategiche e, in generale, ai *Managers* e agli *Executives* nell'esercizio delle loro funzioni. Tale copertura assicurativa ha l'obiettivo di tutelare il Gruppo dagli oneri derivanti dall'eventuale risarcimento connesso ad azioni da parte di terzi ed è in linea con quanto stabilito in materia dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro applicato (Dirigenti aziende produttrici di beni e servizi) ed alle norme in materia di mandato, esclusi i casi dolo e colpa grave.

Si segnala che il Sindaco effettivo Marco de Ruvo ha ricevuto – con riferimento all'esercizio 2015 – un incarico in una società partecipata da Prelios S.p.A.. Per tale incarico assunto in data 9 novembre 2015 è stato corrisposto un emolumento pari a Euro 2.178,08, relativo al pro-rata di competenza.

Il Collegio Sindacale in carica scade, per compiuto mandato, con l'Assemblea chiamata ad approvare il bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2015.

\*

Tenuto conto di quanto sopra, per l'esercizio 2015, i componenti del Collegio Sindacale attualmente in carica hanno percepito i compensi di seguito nominativamente evidenziati:

- Enrico Laghi ha percepito un emolumento fisso lordo pari a Euro 55.000,00 per la carica di Presidente del Collegio Sindacale;
- Marco de Ruvo ha percepito un emolumento fisso lordo pari a Euro 37.000,00 per la carica di Sindaco Effettivo nonché Euro 2.178,08 per la carica di componente del Collegio Sindacale in una società partecipata da Prelios;
- Michela Zeme ha percepito un emolumento fisso lordo pari a Euro 37.000,00 per la carica di Sindaco Effettivo nonché Euro 15.000,00 quale componente dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs.231/2001.

### **13. La remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche in carica al 31 dicembre 2015.**

Il Consiglio di Amministrazione, previo esame e valutazione del Comitato per la Remunerazione nonché sentito il parere del Collegio Sindacale, ha stabilito la struttura remunerativa degli amministratori investiti di particolari cariche.

#### ***13.1 Il Presidente del Consiglio di Amministrazione***

In linea con la Politica approvata nell'esercizio precedente, la remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione Giorgio Luca Bruno (amministratore esecutivo) prevede attualmente l'attribuzione di un compenso fisso annuo lordo pari a Euro 400.000,00, non prevedendosi la partecipazione al sistema di remunerazione variabile annuo MBO ma la partecipazione all'eventuale sistema di incentivazione variabile pluriennale LTI, ove definito sulla base del *business plan* approvato dalla Società e in conformità alla Politica in materia di remunerazione adottata.

Il Presidente ha percepito, per l'esercizio 2015, un emolumento fisso annuo lordo pari a Euro 311.451,61 di cui Euro 30.000,00 per la carica di Consigliere e Euro 281.451,61 per la carica di Presidente.

Si evidenzia che non sussistono specifici accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto, compensi per impegni di non concorrenza, il mantenimento dei *benefits* non monetari ovvero la stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto.

I compensi corrisposti, per ciascuna delle singole richiamate voci, sono coerenti con la Politica approvata nell'esercizio precedente.

Si precisa che la struttura remunerativa del Presidente – a cui sono state attribuite dal nuovo Consiglio di Amministrazione, in data 16 ottobre 2015, specifiche deleghe gestionali – tiene conto del maggior coinvolgimento del Presidente stesso (al quale nel precedente mandato non erano state

attribuite deleghe operative) cui sono stati conferiti specifici poteri anche di natura operativa che, pertanto, lo qualificano ora come amministratore esecutivo.

Per maggiori dettagli su quanto sopra, si rinvia in proposito alla “Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari” per l’esercizio 2015 pubblicata sul Sito sezione *corporate governance*.

Da ultimo, si evidenzia che la struttura remunerativa del Presidente è conforme a quanto previsto nella Politica in materia di remunerazione adottata dalla Società, su cui l’Assemblea degli Azionisti del 24 giugno 2015 ha espresso voto favorevole, nonché in linea con il *benchmark* di mercato per posizioni analoghe.

### **13.2 L’Amministratore Delegato**

In linea con la Politica approvata nell’esercizio precedente, la remunerazione dell’Amministratore Delegato Sergio Iasi, fino alla data delle dimissioni rassegnate il 21 marzo 2016, prevedeva:

- una componente fissa annua lorda pari a: (i) Euro 30.000,00 per la carica di Consigliere; (ii) a Euro 650.000,00 per la carica di Amministratore Delegato;
- una componente variabile annuale conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali (cd. MBO) e, ove applicabile, una componente variabile di medio/lungo termine (cd. LTI);
- *benefits*.

L’Amministratore Delegato ha percepito complessivamente, per l’esercizio 2015, una componente fissa annua lorda pari a: (i) Euro 30.000,00 per la carica di Consigliere; e (ii) Euro 650.000,00 per la carica di Amministratore Delegato.

L’Amministratore Delegato ha, inoltre, maturato e percepito un compenso variabile annuo lordo pari a Euro 130.000,00 conseguito sulla base del raggiungimento di parte degli obiettivi a suo tempo assegnati dai competenti organi societari, in coerenza con i dati di *Budget 2015* e sulla base di pesi relativi, attribuiti tenuto conto delle responsabilità e conseguenti deleghe al medesimo conferite.

Quanto sopra è stato valutato e approvato dal Consiglio di Amministrazione, previa unanime valutazione favorevole del Comitato per la Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale.

Si segnala, inoltre, che l’Amministratore Delegato, nell’esercizio 2015, ha beneficiato dei seguenti ulteriori trattamenti:

- Polizza a copertura di infortuni nell’ambito dello svolgimento del mandato e di infortuni extraprofessionali con premi a carico Società con assoggettamento contributivo e fiscale del premio a carico Società per Euro 4.952,05;
- Assicurazione per invalidità permanente e per morte causa malattia e assistenza sanitaria e polizza vita temporanea caso morte per Euro 17.960,00;

- Polizza assicurativa cd. D&O Liability;
- Auto aziendale secondo prassi e *policy* aziendale per un valore convenzionale pari a Euro 4.058,76;
- Strumenti di lavoro usuali per la carica, secondo prassi e *policy* aziendale.

Al 31 dicembre 2015, non erano previste indennità in caso di risoluzione anticipata del rapporto e non sussistevano specifici accordi che prevedevano compensi per impegni di non concorrenza, il mantenimento dei *benefits* non monetari ovvero la stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto.

Per opportuna completezza informativa e come già segnalato nella Relazione del 2014, si segnala che il Consiglio di Amministrazione in data 30 maggio 2013, previo parere favorevole del Comitato per la Remunerazione, aveva deliberato – in coerenza con la “Politica in materia di remunerazione” e anche sulla base di apposito *Benchmark* predisposto da *Hay Group*, società specializzata in materia di *compensation* – di attribuire all’Amministratore Delegato *pro tempore* in carica Signor Sergio Iasi:

- in caso di cessazione anticipata dalla carica per iniziativa della Società (salvi i casi di revoca per giusta causa regolati dalla legge) o per dimissioni dell’Amministratore Delegato per giusta causa ovvero in caso di mancato rinnovo alla scadenza anticipata della carica, un’indennità all’Amministratore uscente onnicomprensiva lorda pari al maggior importo tra: (i) compenso fisso annuo e compenso variabile annuo spettanti sino a fine mandato; (ii) due annualità di compenso fisso e compenso variabile;
- in caso di mancato rinnovo al termine del primo mandato triennale, un’indennità all’Amministratore uscente onnicomprensiva lorda pari a due annualità di compenso fisso e compenso variabile.

In occasione delle richiamate intervenute dimissioni del Consiglio di Amministrazione con effetto dal termine dell’Assemblea del 16 ottobre 2015, l’Amministratore Delegato Signor Sergio Iasi ha espressamente rinunciato alle sopra citate indennità.

Si segnala inoltre – sempre per opportuna completezza informativa e come già comunicato al mercato<sup>10</sup> – che, a seguito delle intervenute dimissioni in data 21 marzo 2016 del Signor Sergio Iasi dalla carica di Consigliere e Amministratore Delegato, si è pervenuti ad un’intesa per la cessazione anticipata del rapporto, i cui termini e condizioni sono stati approvati dal Consiglio di Amministrazione, previa unanime valutazione favorevole del Comitato per la Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale.

Da ultimo, si evidenzia che la struttura remunerativa in essere al 31 dicembre 2015 dell’Amministratore Delegato è conforme a quanto previsto nella Politica in materia di

---

<sup>10</sup> Cfr. Comunicato Stampa del 21 marzo 2016.



remunerazione adottata dalla Società, su cui l'Assemblea degli Azionisti del 24 giugno 2015 ha espresso voto favorevole, nonché in linea con il *benchmark* di mercato per posizioni analoghe.

#### **14. La remunerazione degli altri dirigenti con responsabilità strategiche in carica al 31 dicembre 2015.**

Al 31 dicembre 2015 ricopre la carica di “Dirigente con responsabilità strategica” Marco Andreasi, *Chief Financial Officer* e Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari della Società.

In linea con la Politica, il pacchetto retributivo di Marco Andreasi prevede:

- una retribuzione fissa annua lorda pari a Euro 300.000,00;
- una componente variabile annua, conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali (cd. MBO);
- ove applicabile, una componente variabile di medio/lungo termine (cd. LTI);
- *benefits*.

Nel corso del 2015, il compenso complessivo di Marco Andreasi è stato pari a:

- Euro 300.000,00 a titolo di retribuzione lorda ed Euro 85,00 a titolo di indennità di trasferta;
- Euro 4.723,64 a titolo di valore convenzionale polizza assicurativa extra professionale ed assistenza sanitaria.

Si segnala, inoltre, che Marco Andreasi beneficia delle seguenti ulteriori attribuzioni:

- assistenza sanitaria (persona e familiari) prevista per i Dirigenti del Gruppo, ai sensi di quanto previsto dal Contratto Nazionale applicato;
- auto aziendale secondo *policy* adottata, per un valore convenzionale pari a Euro 2.946,60.

I compensi corrisposti, per ciascuna delle singole richiamate voci, sono coerenti con la Politica approvata nell'esercizio precedente.

#### **15. La remunerazione dei soggetti che hanno ricoperto per una frazione dell'esercizio 2015 la carica di componente dell'organo di amministrazione e controllo o di dirigente con responsabilità strategiche.**

In conseguenza della nomina del nuovo Consiglio di Amministrazione, nel corso dell'esercizio 2015, sono stati corrisposti i compensi ai beneficiari di seguito indicati non più in carica.

Per il Consiglio di amministrazione hanno ricoperto la carica di Amministratore fino al 16 ottobre 2015 i Signori:

- Massimo Caputi (già Vice Presidente – Amministratore esecutivo);
- Marina Brogi (già Amministratore non esecutivo, indipendente);
- Francesco Chiappetta (già Amministratore non esecutivo);

- Carlo Emilio Croce (già Amministratore non esecutivo, indipendente);
- Moroello Diaz della Vittoria Pallavicini (già Amministratore non esecutivo);
- Alessandra Patera (già Amministratore non esecutivo);
- Massimo Tezzon (già Amministratore non esecutivo, indipendente).

La signora Claudia Bugno (già Amministratore non esecutivo, indipendente) ha ricoperto la carica di Amministratore fino al 31 marzo 2015.

La Società non ha nominato Direttori Generali.

### ***15.1 Amministratori non esecutivi***

L'Assemblea dell'8 maggio 2013, in occasione della nomina del Consiglio di Amministrazione, aveva determinato un compenso complessivo annuo lordo pari a Euro 650.000,00 che il Consiglio, previo esame e valutazione da parte del Comitato per la Remunerazione, aveva poi ripartito in Euro 30.000,00 per ciascuno dei propri componenti, Euro 15.000,00 da attribuire in aggiunta a ciascun Amministratore componente del Comitato per la Remunerazione ed Euro 20.000,00 da attribuire in aggiunta a ciascun Amministratore componente del Comitato per il Controllo Interno, i Rischi e la *Corporate Governance*.

In linea con la Politica innanzi descritta, la remunerazione degli Amministratori non esecutivi era composta unicamente di una componente fissa annua lorda, non prevedendosi alcuna componente di natura variabile.

Per l'esercizio 2015:

- Marina Brogi ha percepito un emolumento fisso lordo pari a Euro 23.790,32 per la carica di Consigliere nonché Euro 15.860,22 quale componente del Comitato per il Controllo Interno, i Rischi e la *Corporate Governance*;
- Claudia Bugno ha percepito un emolumento fisso lordo pari a Euro 7.500,00 per la carica di Consigliere;
- Francesco Chiappetta ha percepito un emolumento fisso lordo pari a Euro 23.790,32 per la carica di Consigliere;
- Carlo Emilio Croce ha percepito un emolumento fisso lordo pari a Euro 23.790,32 per la carica di Consigliere ed Euro 11.895,16 quale componente del Comitato per la Remunerazione;
- Moroello Diaz della Vittoria Pallavicini ha percepito un emolumento fisso lordo pari a Euro 23.790,32 per la carica di Consigliere;
- Alessandra Patera ha percepito un emolumento fisso lordo pari a Euro 23.790,32 per la carica di Consigliere;
- Massimo Tezzon ha percepito un emolumento fisso lordo pari a Euro 23.790,32 per la carica di Consigliere, Euro 15.860,22 quale componente del Comitato per il Controllo Interno, i Rischi e

la *Corporate Governance* nonché Euro 11.895,16 quale membro dell'Organismo di Vigilanza.

I compensi corrisposti, per ciascuna delle singole richiamate voci, sono coerenti con la Politica approvata nell'esercizio precedente.

### **15.2 Il Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione**

Fino all'Assemblea del 16 ottobre 2015, in linea con la Politica, la remunerazione del Vice Presidente Massimo Caputi prevedeva:

- una componente fissa annua lorda pari a: (i) Euro 30.000,00 per la carica di Consigliere; (ii) Euro 600.000,00 per la carica di Vice Presidente;
- una componente variabile annuale conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali (cd. MBO) e, ove applicabile, una componente variabile di medio/lungo termine (cd. LTI);
- *benefits*.

Il Vice Presidente ha percepito complessivamente per l'esercizio 2015: una componente fissa annua lorda pari a: (i) Euro 23.790,32 per la carica di Consigliere; e (ii) Euro 475.806,45 per la carica di Vice Presidente.

Si segnala, inoltre, che Massimo Caputi ha beneficiato dei seguenti ulteriori trattamenti:

- Polizza a copertura di infortuni nell'ambito dello svolgimento del mandato e di infortuni extraprofessionali con premi a carico Società con assoggettamento contributivo e fiscale del premio a carico Società per Euro 4.559,21;
- Assicurazione per invalidità permanente e per morte causa malattia e assistenza sanitaria e polizza vita temporanea caso morte per Euro 22.202,47;
- Polizza assicurativa cd. D&O Liability;
- Rimborso mensile delle spese connesse alla permanenza a Milano (Hotel o foresteria) e di quelle sostenute per l'espletamento della carica, pari a per un importo pari a Euro 50.000,00;
- Auto aziendale secondo prassi e *policy* aziendale per un valore convenzionale pari a Euro 3.070,28;
- Strumenti di lavoro usuali per la carica, secondo prassi e *policy* aziendale.

Non sono state erogate indennità per la risoluzione anticipata del rapporto.

Per opportuna completezza informativa e come già segnalato nella Relazione del 2014, si segnala che il Consiglio di Amministrazione in data 30 maggio 2013, previo parere favorevole del Comitato per la Remunerazione, aveva deliberato – in coerenza con la “Politica in materia di remunerazione” e anche sulla base di apposito *Benchmark* predisposto da *Hay Group*, società specializzata in materia di *compensation* – di attribuire al Vice Presidente *pro tempore* in carica Signor Massimo Caputi:

- in caso di cessazione anticipata dalla carica per iniziativa della Società (salvi i casi di revoca per giusta causa regolati dalla legge) o per dimissioni del Vice Presidente per giusta causa ovvero in caso di mancato rinnovo alla scadenza anticipata della carica, un'indennità all'Amministratore uscente onnicomprensiva lorda pari al maggior importo tra: (i) compenso fisso annuo e compenso variabile annuo spettanti sino a fine mandato; (ii) due annualità di compenso fisso e compenso variabile;
- in caso di mancato rinnovo al termine del primo mandato triennale, un'indennità all'Amministratore uscente onnicomprensiva lorda pari a due annualità di compenso fisso e compenso variabile.

In occasione delle richiamate intervenute dimissioni del Consiglio di Amministrazione con effetto dal termine dell'Assemblea del 16 ottobre 2015, il Vice Presidente Massimo Caputi ha espressamente rinunciato alle sopra citate indennità.

I compensi corrisposti, per ciascuna delle singole richiamate voci, sono coerenti con la Politica approvata nell'esercizio precedente.

## B) Seconda Parte

TABELLA: COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.

Nome e Cognome	Carica	Periodo in cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri Compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione a utili					
<b>Giorgio Luca Bruno (a)</b>	Presidente	dal 01.01.15 al 31.12.15	Approvazione bilancio 31.12.17									
Compensi nella Società che redige il bilancio				311.452 <sup>(1)</sup>	-	-	-	-	-	311.452	-	-
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>				<b>311.452</b>	-	-	-	-	-	<b>311.452</b>	-	-
<b>Sergio Iasi (b)</b>	Amministratore Delegato	dal 01.01.15 al 31.12.15	Approvazione bilancio 31.12.17									
Compensi nella Società che redige il bilancio				680.000 <sup>(2)</sup>	-	130.000 <sup>(3)</sup>	-	26.971 <sup>(4)</sup>	-	836.971	-	-
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>				<b>680.000</b>	-	<b>130.000</b>	-	<b>26.971</b>	-	<b>836.971</b>	-	-
<b>Anna Maria Artoni (c) (d)</b>	Consigliere (independente)	dal 16.10.15 al 31.12.15	Approvazione bilancio 31.12.17									
Compensi nella Società che redige il bilancio				6.210 <sup>(5)</sup>	4.140 <sup>(6)</sup>	-	-	-	-	10.350	-	-
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>				<b>6.210</b>	<b>4.140</b>	-	-	-	-	<b>10.350</b>	-	-
<b>Mirja Carita D'Asero (e)</b>	Consigliere (independente)	dal 01.01.15 al 31.12.15	Approvazione bilancio 31.12.17									
Compensi nella Società che redige il bilancio				30.000 <sup>(7)</sup>	83.965 <sup>(8)</sup>	-	-	-	-	113.965	-	-
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>				<b>30.000</b>	<b>83.965</b>	-	-	-	-	<b>113.965</b>	-	-
<b>Rosa Cipriotti (f)</b>	Consigliere (independente)	dal 01.01.15 al 31.12.15	Approvazione bilancio 31.12.17									
Compensi nella Società che redige il bilancio				30.000 <sup>(7)</sup>	16.035 <sup>(9)</sup>	-	-	-	-	46.035	-	-
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>				<b>30.000</b>	<b>16.035</b>	-	-	-	-	<b>46.035</b>	-	-
<b>Giovanni Angelo Carlo Gilli (c)</b>	Consigliere	dal 16.10.15 al 31.12.15	Approvazione bilancio 31.12.17									
Compensi nella Società che redige il bilancio				6.210 <sup>(5)</sup>	-	-	-	-	-	6.210	-	-
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>				<b>6.210</b>	-	-	-	-	-	<b>6.210</b>	-	-
<b>Valeria Leone (g)</b>	Consigliere	dal 24.06.15 al 31.12.15	Approvazione bilancio 31.12.17									
Compensi nella Società che redige il bilancio				15.500 <sup>(10)</sup>	-	-	-	-	-	15.500	-	-
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>				<b>15.500</b>	-	-	-	-	-	<b>15.500</b>	-	-
<b>Andrea Mangoni (h)</b>	Consigliere (independente)	dal 01.01.15 al 31.12.15	Approvazione bilancio 31.12.17									
Compensi nella Società che redige il bilancio				30.000 <sup>(7)</sup>	80.860 <sup>(11)</sup>	-	-	-	-	110.860	-	-
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>				<b>30.000</b>	<b>80.860</b>	-	-	-	-	<b>110.860</b>	-	-
<b>Davide Mereghetti (i)</b>	Consigliere	dal 01.01.15 al 31.12.15	Approvazione bilancio 31.12.17									
Compensi nella Società che redige il bilancio				30.000 <sup>(7)</sup>	15.000 <sup>(12)</sup>	-	-	-	-	45.000	-	-
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>				<b>30.000</b>	<b>15.000</b>	-	-	-	-	<b>45.000</b>	-	-
<b>Arturo Sanguinetti (c) (d) (l)</b>	Consigliere (independente)	dal 16.10.15 al 31.12.15	Approvazione bilancio 31.12.17									
Compensi nella Società che redige il bilancio				6.210 <sup>(5)</sup>	4.140 <sup>(6)</sup>	-	-	-	3.105 <sup>(13)</sup>	13.455	-	-
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>				<b>6.210</b>	<b>4.140</b>	-	-	-	<b>3.105</b>	<b>13.455</b>	-	-
<b>Giovanni Jody Vender (j)</b>	Consigliere (independente)	dal 01.01.15 al 31.12.15	Approvazione bilancio 31.12.17									
Compensi nella Società che redige il bilancio				30.000 <sup>(7)</sup>	15.000 <sup>(12)</sup>	-	-	-	-	45.000	-	-
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>				<b>30.000</b>	<b>15.000</b>	-	-	-	-	<b>45.000</b>	-	-
<b>Massimo Caputi (m)</b>	Vice Presidente	dal 01.01.15 al 16.10.15										
Compensi nella Società che redige il bilancio				499.597 <sup>(14)</sup>	-	-	-	79.832 <sup>(15)</sup>	-	579.429	-	-
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>				<b>499.597</b>	-	-	-	<b>79.832</b>	-	<b>579.429</b>	-	-
<b>Marina Brogi (m)</b>	Consigliere (independente)	dal 01.01.15 al 16.10.15										
Compensi nella Società che redige il bilancio				23.790 <sup>(16)</sup>	15.860 <sup>(17)</sup>	-	-	-	-	39.650	-	-
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>				<b>23.790</b>	<b>15.860</b>	-	-	-	-	<b>39.650</b>	-	-
<b>Claudia Bugno (n)</b>	Consigliere (independente)	dal 01.01.15 al 31.03.15										
Compensi nella Società che redige il bilancio				7.500 <sup>(18)</sup>	-	-	-	-	-	7.500	-	-
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>				<b>7.500</b>	-	-	-	-	-	<b>7.500</b>	-	-
<b>Francesco Umile Chiappetta (m)</b>	Consigliere	dal 01.01.15 al 16.10.15										
Compensi nella Società che redige il bilancio				23.790 <sup>(16)</sup>	-	-	-	-	-	23.790	-	-
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>				<b>23.790</b>	-	-	-	-	-	<b>23.790</b>	-	-

Nome e Cognome	Carica	Periodo in cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per partecipazioni a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri Compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione a utili						
<b>Carlo Emilio Croce (m)</b>	Consigliere (indipendente)	dal 01.01.15 al 16.10.15											
Compensi nella Società che redige il bilancio				23.790	(16)	11.895	(19)	-	-	35.685	-	-	
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-	
<b>Totale</b>				<b>23.790</b>		<b>11.895</b>				<b>35.685</b>			
<b>Moroello Diaz Della Vittoria Pallavicini (m)</b>	Consigliere	dal 01.01.15 al 16.10.15											
Compensi nella Società che redige il bilancio				23.790	(16)	-	-	-	-	23.790	-	-	
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-	
<b>Totale</b>				<b>23.790</b>						<b>23.790</b>			
<b>Alessandra Patera (m)</b>	Consigliere	dal 01.01.15 al 16.10.15											
Compensi nella Società che redige il bilancio				23.790	(16)	-	-	-	-	23.790	-	-	
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-	
<b>Totale</b>				<b>23.790</b>						<b>23.790</b>			
<b>Massimo Tezzon (m)</b>	Consigliere (indipendente)	dal 01.01.15 al 16.10.15											
Compensi nella Società che redige il bilancio				23.790	(16)	15.860	(17)	-	-	11.895	(20)	51.545	-
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>				<b>23.790</b>		<b>15.860</b>				<b>11.895</b>		<b>51.545</b>	
<b>Enrico Laghi</b>	Presidente del Collegio Sindacale	dal 01.01.15 al 31.12.15	Approvazione bilancio 31.12.15										
Compensi nella Società che redige il bilancio				55.000	(21)	-	-	-	-	55.000	-	-	
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-	
<b>Totale</b>				<b>55.000</b>						<b>55.000</b>			
<b>Marco De Ruvo</b>	Sindaco effettivo	dal 01.01.15 al 31.12.15	Approvazione bilancio 31.12.15										
Compensi nella Società che redige il bilancio				37.000	(22)	-	-	-	-	37.000	-	-	
Compensi da controllate e collegate				2.178	(23)	-	-	-	-	2.178	-	-	
<b>Totale</b>				<b>39.178</b>						<b>39.178</b>			
<b>Michela Zeme (o)</b>	Sindaco effettivo	dal 01.01.15 al 31.12.15	Approvazione bilancio 31.12.15										
Compensi nella Società che redige il bilancio				37.000	(22)	-	-	-	15.000	(24)	52.000	-	-
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-	
<b>Totale</b>				<b>37.000</b>					<b>15.000</b>		<b>52.000</b>		
<b>Marco Andreasi</b>	Dirigente con responsabilità strategiche	dal 01.01.15 al 31.12.15											
Compensi nella Società che redige il bilancio				300.085	(25)	-	-	-	7.670	(26)	307.755	-	-
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-	
<b>Totale</b>				<b>300.085</b>					<b>7.670</b>		<b>307.755</b>		

- (a) Confermata la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione in data 16 ottobre 2015.  
(b) Confermata la carica di Amministratore Delegato in data 16 ottobre 2015. In data 21 marzo 2016 ha rassegnato le proprie dimissioni dalla carica.  
(c) Nominato Consigliere in data 16 ottobre 2015.  
(d) Nominato membro del Comitato per il Controllo Interno, Rischi e la Corporate Governance in data 16 ottobre 2015.  
(e) Confermata la carica di Consigliere in data 16 ottobre 2015; membro del Comitato per il Controllo Interno, Rischi e la Corporate Governance in carica fino al 16 ottobre 2015; nominata membro del Comitato per la Remunerazione in data 16 ottobre 2015.  
(f) Confermata la carica di Consigliere in data 16 ottobre 2015; membro del Comitato per la Remunerazione in carica fino al 16 ottobre 2015; nominata membro del Comitato per il Controllo Interno, Rischi e la Corporate Governance in data 16 ottobre 2015.  
(g) Nominata Consigliere in data 24 giugno 2015 e confermata nella carica in data 16 ottobre 2015.  
(h) Confermata la carica di Consigliere in data 16 ottobre 2015; membro del Comitato per il Controllo Interno, Rischi e la Corporate Governance in carica fino al 16 ottobre 2015.  
(i) Confermata la carica di Consigliere e membro del Comitato per la Remunerazione in data 16 ottobre 2015.  
(j) Nominato membro dell'Organismo di Vigilanza in data 16 ottobre 2015.  
(m) Cessato dalla carica in data 16 ottobre 2015.  
(n) Dimessasi dalla carica di Consigliere in data 31 marzo 2015.  
(o) Confermata la carica di membro dell'Organismo di Vigilanza in data 16 ottobre 2015.

- (1) Include compenso in qualità di Presidente per 281.452 euro e membro del Consiglio di Amministrazione per 30.000 euro.  
(2) Include compenso in qualità di Amministratore Delegato per 650.000 euro e membro del Consiglio di Amministrazione per 30.000 euro.  
(3) Include MBO per 130.000 euro.  
(4) Include polizze assicurative (inclusa assistenza sanitaria) per 22.912 euro e valore convenzionale auto per 4.059 euro.  
(5) Include compenso in qualità di membro del Consiglio di Amministrazione per 6.210 euro.  
(6) Include compenso in qualità di membro del Comitato per il Controllo Interno, Rischi e la Corporate Governance per 4.140 euro.  
(7) Include compenso in qualità di membro del Consiglio di Amministrazione per 30.000 euro.  
(8) Include compenso in qualità di membro del Comitato per il Controllo Interno, Rischi e la Corporate Governance per 80.860 euro (di cui 65.000 euro compenso una tantum per l'attività prestata nell'ambito del Progetto Centauro) e compenso in qualità di membro del Comitato Remunerazione per 3.105 euro.  
(9) Include compenso in qualità di membro del Comitato per il Controllo Interno, Rischi e la Corporate Governance per 4.140 euro e compenso in qualità di membro del Comitato Remunerazione per 11.895 euro.  
(10) Include compenso in qualità di membro del Consiglio di Amministrazione per 15.500 euro.  
(11) Include compenso in qualità di membro del Comitato per il Controllo Interno, Rischi e la Corporate Governance per 80.860 euro (di cui 65.000 euro compenso una tantum per l'attività prestata nell'ambito del Progetto Centauro).  
(12) Include compenso in qualità di membro del Comitato Remunerazione per 15.000 euro.  
(13) Include compenso in qualità di membro dell'Organismo di Vigilanza per 3.105 euro.  
(14) Include compenso in qualità di Vice Presidente per 475.807 euro e membro del Consiglio di Amministrazione per 23.790 euro.  
(15) Include polizze assicurative (inclusa assistenza sanitaria) per 26.762 euro, canoni di locazione per 50.000 euro e valore convenzionale auto per 3.070 euro.  
(16) Include compenso in qualità di membro del Consiglio di Amministrazione per 23.790 euro.  
(17) Include compenso in qualità di membro del Comitato per il Controllo Interno, Rischi e la Corporate Governance per 15.860 euro.  
(18) Include compenso in qualità di membro del Consiglio di Amministrazione per 7.500 euro.  
(19) Include compenso in qualità di membro del Comitato Remunerazione per 11.895 euro.  
(20) Include compenso in qualità di membro dell'Organismo di Vigilanza per 11.895 euro.  
(21) Include compenso in qualità di Presidente del Collegio Sindacale per 55.000 euro.  
(22) Include compenso in qualità di Sindaco effettivo per 37.000 euro.  
(23) Include compenso in qualità di Sindaco effettivo della società Focus Investments S.p.A. per 2.178 euro.  
(24) Include compenso in qualità di membro dell'Organismo di Vigilanza per 15.000 euro.  
(25) Include compenso in qualità di Chief Financial Officer e Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari per 300.000 euro e indennità per trasferte per 85 euro.  
(26) Include assistenza sanitaria e valore convenzionale polizze assicurative per complessivi 4.724 euro nonché valore convenzionale auto per complessivi 2.946 euro.

**TABELLA: PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.**

Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
			(A) Erogabile/Erogato	(B) Differito	(C) Periodo di differimento	(A) Non più erogabili	(B) Erogabile/Erogati	(C) Ancora differiti	
<b>Sergio Iasi</b>	Amministratore Delegato								
Compensi nella Società che redige il bilancio		Piano approvato dal Consiglio di Amministrazione del 14.05.15	130.000	-	-	-	-	-	
Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	
<b>Totale</b>			<b>130.000</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

**TABELLA: PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO.**

Nome e cognome	Società partecipata	Numero di azioni possedute al 31.12.2014 (o alla data di nomina)	Numero di azioni acquistate nel corso del 2015	Numero di azioni vendute nel corso del 2015	Numero di azioni possedute al 31.12.2015 (o alla data di cessazione se intervenuta prima)
<b>CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE IN CARICA</b>					
• Giorgio Luca Bruno - Presidente	Prelios S.p.A.	0	0	0	0
• Sergio Iasi - Amministratore Delegato (CEO) (1)	Prelios S.p.A.	0	0	0	0
• Anna Maria Artoni	Prelios S.p.A.	0	0	0	0
• Mirja Cartia d'Asero	Prelios S.p.A.	0	0	0	0
• Rosa Cipriotti	Prelios S.p.A.	0	0	0	0
• Giovanni Gilli	Prelios S.p.A.	0	0	0	0
• Valeria Leone	Prelios S.p.A.	0	0	0	0
• Andrea Mangoni	Prelios S.p.A.	0	0	0	0
• Davide Mereghetti	Prelios S.p.A.	0	0	0	0
• Arturo Sanguinetti	Prelios S.p.A.	0	0	0	0
• Giovanni Jody Vender	Prelios S.p.A.	0	0	0	0
<b>CONSIGLIERI DI AMMINISTRAZIONE CESSATI DALLA CARICA NEL 2015</b>					
• Massimo Caputi - Vice Presidente	Prelios S.p.A.	0	0	0	0
• Marina Brogi	Prelios S.p.A.	0	0	0	0
• Claudia Bugno	Prelios S.p.A.	0	0	0	0
• Francesco Chiappetta	Prelios S.p.A.	13.365	0	0	13.365
• Carlo Emilio Croce	Prelios S.p.A.	10.365	0	0	10.365
• Moroello Diaz della Vittoria Pallavicini	Prelios S.p.A.	0	0	0	0
• Alessandra Patera	Prelios S.p.A.	0	0	0	0
• Massimo Tezzon	Prelios S.p.A.	0	0	0	0

COLLEGIO SINDACALE IN CARICA					
• Enrico Laghi - Presidente	Prelios S.p.A.	0	0	0	0
• Marco de Ruvo - Sindaco Effettivo	Prelios S.p.A.	0	0	0	0
• Michela Zeme - Sindaco Effettivo	Prelios S.p.A.	0	0	0	0
• Luca Aurelio Guarna – Sindaco Supplente	Prelios S.p.A.	0	0	0	0
• Flavia Daunia Minutillo - Sindaco Supplente	Prelios S.p.A.	0	0	0	0

(1) In data 21 marzo 2016, Sergio Iasi ha rassegnato le proprie dimissioni dalla carica di Consigliere e Amministratore Delegato della Società.

#### **TABELLA: PARTECIPAZIONI DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA**

Numero Dirigenti con responsabilità strategica	Società partecipata	Numero di azioni possedute al 31.12.2014 (o alla data di nomina)	Numero di azioni acquistate nel corso del 2015	Numero di azioni vendute nel corso del 2015	Numero di azioni possedute al 31.12.2015 (o alla data di cessazione se intervenuta prima)
1	Prelios S.p.A.	0	0	0	0