

## Relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione sulla Relazione sulla remunerazione

Signori Azionisti,

L'Assemblea ordinaria e straordinaria del 19 aprile 2017 è stata convocata per deliberare in merito alla sezione della Relazione sulla Remunerazione avente ad oggetto la politica della Società in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche e alle procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica ai sensi dell'articolo 123-ter, terzo e sesto comma, del TUF ("**Politica**").

L'Assemblea dovrà deliberare in senso favorevole o contrario e la deliberazione non sarà vincolante (voto non vincolante).

\* \* \*

L'attuale Politica in vigore presso la Società prevede che le componenti della remunerazione dei soggetti interessati siano le seguenti:

- a) una componente fissa annua;
- b) una componente variabile annuale legata al raggiungimento di specifici obiettivi aziendali (*Management By Objectives*);
- c) una componente variabile di medio/lungo termine (*Long Term Incentive*) anche legata all'andamento del titolo "Italmobiliare" e al raggiungimento di specifici obiettivi aziendali.

Quanto alla componente variabile di medio/lungo termine, la Società ha attualmente in essere un "*Piano di incentivazione monetaria a lungo termine, legata all'andamento del titolo Italmobiliare, per amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche*" e un "*Piano di incentivazione monetaria a lungo termine, legato all'apprezzamento del titolo Italmobiliare, per dirigenti*".

Il secondo ciclo triennale dei suddetti piani si è concluso in data 31 dicembre 2016.

A seguito delle modifiche che hanno interessato Italmobiliare e il Gruppo Italmobiliare nel corso del 2016, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di non attivare il terzo ciclo triennale dei piani in essere, bensì di proporre per approvazione dell'Assemblea un nuovo Piano di incentivazione a lungo termine.

In questo contesto, sono state apportate modifiche alla Politica in modo da garantirne la coerenza al nuovo Piano di incentivazione a lungo termine.

In particolare, si è manifestata la necessità di rafforzare la correlazione tra remunerazioni a lungo termine dei dirigenti apicali e *performance* aziendali/creazione di valore per gli Azionisti. A questa specifica esigenza è ispirato il nuovo piano di incentivazione monetaria a lungo termine, che sarà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea ordinaria e straordinaria della Società prevista per il 19 aprile 2017.

Per ogni ulteriore dettaglio, si rinvia alla Relazione sulla Remunerazione predisposta dal Consiglio di amministrazione ai sensi dell'articolo 123-ter del TUF e dell'articolo 84-*quater* del Regolamento Emittenti, che sarà messa a disposizione del pubblico con le modalità e nei termini di legge.

\* \* \*

Signori Azionisti,

alla luce di quanto sopra illustrato, Vi invitiamo ad adottare la seguente deliberazione:

*"L'Assemblea degli Azionisti di Italmobiliare S.p.A. del 19 aprile 2017, preso atto della Relazione sulla Remunerazione e della relativa relazione illustrativa predisposte dagli amministratori,*

***delibera***

*di esprimere parere favorevole sulla prima sezione della Relazione sulla Remunerazione sopra illustrata, in merito alla politica in materia di remunerazione degli Amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche e sulle procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale Politica".*

\* \* \*

Milano, 2 marzo 2017

Per il Consiglio di Amministrazione  
Il Consigliere Delegato  
(Carlo Pesenti)

## **Italmobiliare S.p.A.** **Relazione sulla Remunerazione**

ai sensi dell'articolo 123-ter del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998 n. 58 e 84-quater del Regolamento Emittenti



**DEFINIZIONI**

<b>Amministratori</b>	I membri del Consiglio di Amministrazione di Italmobiliare S.p.A.
<b>Assemblea</b>	L'assemblea ordinaria degli Azionisti di Italmobiliare
<b>Codice di Autodisciplina</b>	Il Codice di Autodisciplina delle società quotate approvato nel luglio 2015 dal Comitato per la <i>Corporate Governance</i> e promosso da Borsa Italiana S.p.A., ABI, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria, come di volta in volta modificato e integrato
<b>Comitato per la Remunerazione</b>	Il Comitato per la Remunerazione di Italmobiliare S.p.A. istituito ai sensi dell'articolo 4 del Codice di Autodisciplina
<b>Consiglio di Amministrazione</b>	Il Consiglio di Amministrazione di Italmobiliare S.p.A.
<b>Dirigenti con responsabilità strategiche</b>	Dirigenti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società o singole aree di attività della stessa
<b>Gruppo</b>	Il Gruppo Italmobiliare
<b>Politica</b>	La politica per la remunerazione degli Amministratori e dipendenti di Italmobiliare S.p.A. come di volta in volta sottoposta alla Assemblea degli Azionisti
<b>Regolamento Emittenti</b>	Il Regolamento adottato da Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come di volta in volta modificato e integrato
<b>Relazione</b>	La presente Relazione sulla Remunerazione redatta ai sensi dell'art. 123-ter TUF, dell'art. 84- <i>quater</i> del Regolamento Emittenti nonché in conformità alle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina
<b>Sindaci</b>	I membri del Collegio Sindacale di Italmobiliare S.p.A.
<b>Italmobiliare o la Società</b>	Italmobiliare S.p.A.
<b>TUF</b>	Il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998 n. 58, come di volta in volta modificato e integrato

## INTRODUZIONE

La presente Relazione è stata approvata in data 2 marzo 2017 dal Consiglio di Amministrazione di Italmobiliare su proposta del Comitato per la Remunerazione.

La presente Relazione si compone di due sezioni:

1. Sezione I: illustra la Politica di remunerazione di Italmobiliare. La Politica contenuta nella presente Relazione, oltre che riportare i principi cardine della remunerazione Italmobiliare che restano invariati rispetto al passato, contiene delle modifiche rispetto alla Politica sottoposta al voto consultivo dell'Assemblea di approvazione del bilancio riferibile all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2015. Da tale data ad oggi, infatti, sono intervenuti cambiamenti nella struttura della Società e del Gruppo che hanno richiesto una rivisitazione della Politica nei termini qui espressi.
2. Sezione II: illustra i compensi corrisposti nell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2016 dalla Società e dalle società da quest'ultima controllate nonché dalle società collegate, agli Amministratori, ai Dirigenti con responsabilità strategiche o, ove presenti, altri dipendenti e ai membri del Collegio Sindacale. La sezione II riporta inoltre i dati relativi alle partecipazioni detenute nella Società e in società del Gruppo dagli Amministratori, dai Sindaci e dai Dirigenti con responsabilità strategiche, nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o indirettamente risultanti dal libro dei soci o da altre informazioni acquisite dagli stessi.

La Politica, di cui alla Sezione I della presente Relazione, sarà sottoposta al voto non vincolante dell'Assemblea ordinaria e straordinaria degli Azionisti di Italmobiliare, convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio 2016, conformemente all'articolo 123-ter comma 6 del TUF, in data 19 aprile 2017.

## SEZIONE I

### POLITICA SULLA REMUNERAZIONE

*A. Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica delle remunerazioni, con specificazione dei rispettivi ruoli, nonché organi o soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica.*

La predisposizione e l'approvazione della Politica di Italmobiliare coinvolge la Funzione Risorse Umane e Organizzazione, il Comitato per la Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione e l'Assemblea ordinaria degli Azionisti della Società.

La Funzione Risorse Umane e Organizzazione supporta il Comitato per la Remunerazione in fase di elaborazione di proposte in materia di remunerazione.

Il Comitato per la Remunerazione svolge funzioni consultive e propositive in materia di remunerazione. Valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dal Consigliere delegato. Formula al Consiglio di Amministrazione proposte in materia e presenta proposte o esprime pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche. Il Comitato per la Remunerazione può altresì proporre al Consiglio di Amministrazione obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione. Infine, monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione.

Al Consiglio di Amministrazione è riservata in via esclusiva la competenza a definire ed approvare la Politica sulla base della proposta formulata dal Comitato per la Remunerazione.

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale e nei limiti del compenso complessivo eventualmente determinato dall'Assemblea ai sensi dell'articolo 2389 comma 3 del Codice Civile, delibera il compenso da attribuire al Presidente, al Consigliere Delegato, ai Dirigenti con responsabilità strategiche e/o eventualmente al Responsabile

della funzione Internal Audit. Delibera, inoltre, in coerenza con la Politica, eventuali piani di incentivazione, tra cui quelli basati su strumenti finanziari da proporre per l'approvazione all'Assemblea.

L'Assemblea, ai sensi dell'articolo 123-ter comma 6 del TUF, in occasione dell'approvazione del bilancio di esercizio delibera in senso favorevole o contrario (voto non vincolante) sulla Politica di remunerazione così come descritta nella presente Sezione I della Relazione.

I responsabili della corretta attuazione della Politica sono il Comitato per la Remunerazione, il Consigliere Delegato ed il Consiglio di Amministrazione.

*B. Eventuale intervento di un comitato per la remunerazione o di altro comitato competente in materia, con descrizione della composizione (con la distinzione tra consiglieri non esecutivi e indipendenti), competenze e modalità di funzionamento*

Per quanto concerne l'intervento del Comitato per la Remunerazione si rinvia a quanto esposto nella Sezione I A.

Il Comitato per la Remunerazione, alla data del 2 marzo 2017 è composto da Amministratori non esecutivi, la maggioranza dei quali indipendenti e precisamente:

- Laura Zanetti - Presidente del Comitato per la Remunerazione
- Italo Lucchini - Vicepresidente del Consiglio di Amministrazione
- Paolo Sfameni - Indipendente.

Il Comitato per la Remunerazione può avvalersi di consulenti esterni nei limiti di eventuali *budget* approvati dal Consiglio di Amministrazione o dal Consigliere Delegato, previa verifica che tali consulenti non si trovino in situazioni che ne compromettano l'indipendenza.

Nessun Amministratore prende parte alle riunioni del Comitato per la Remunerazione in cui vengono formulate proposte relative alla propria remunerazione.

Il Comitato Remunerazione si è riunito quattro volte nel corso del 2016.

*C. Nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni*

La presente Politica è stata predisposta con il supporto dell'*advisor* indipendente SpencerStuart.

*D. Le finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, i principi che ne sono alla base e gli eventuali cambiamenti della politica delle remunerazioni rispetto all'esercizio finanziario precedente*

Nella definizione della Politica la Società persegue le seguenti finalità: (i) attrarre, trattenere e motivare un *management* dotato di elevate qualità professionali e (ii) allineare gli interessi del *management* e degli Azionisti, promuovendo la creazione di valore nel medio-lungo periodo e stabilendo un rapporto diretto tra retribuzione e *performance*.

I principi cui Italmobiliare si ispira sono: (i) la *compliance* rispetto alla normativa primaria ed al Codice di Autodisciplina; (ii) una *governance* di definizione e applicazione della Politica coerente con le *best practice* di mercato; (iii) una stretta correlazione tra la remunerazione e i risultati; (iv) una prudente gestione dei rischi a garanzia della sostenibilità della Politica.

A seguito dei cambiamenti che hanno interessato il Gruppo e la Società nel corso del 2016, si è manifestata la necessità di rafforzare la correlazione tra remunerazioni a lungo termine dei dirigenti apicali e *performance* aziendali/creazione di valore per gli Azionisti. A questa specifica esigenza è ispirato il nuovo Piano di incentivazione monetaria a lungo termine, che sarà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea ordinaria e straordinaria della Società prevista per il 19 aprile 2017.

Non sono intervenuti, nell'esercizio 2016 cambiamenti della Politica rispetto all'esercizio finanziario 2015.

*E. 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*

Le politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione mirano a garantire una correlazione tra remunerazioni a lungo termine, *performance* aziendali e creazione di valore per gli Azionisti, anche mediante piani di incentivazione di lungo termine per il *management* della Società.

In particolare, la retribuzione complessiva è costituita dalle seguenti componenti:

- una componente fissa annua;
- una componente variabile annuale legata al raggiungimento di specifici obiettivi aziendali (*Management By Objectives* – "**MBO**");
- una componente variabile di medio/lungo termine (*Long Term Incentive* – "**LTI**") anche legata all'andamento del titolo "Italmobiliare" e al raggiungimento di specifici obiettivi aziendali.

Il peso relativo a ciascuna delle componenti della retribuzione complessiva è il seguente:

- il peso della componente fissa su base annuale è compreso in un *range* che può variare da circa 33% a circa 70% della remunerazione totale;
- il peso del MBO a livello *target* è compreso in un *range* che può variare da circa 15% a circa 33% della remunerazione totale;
- il peso del LTI a livello *target* è compreso in un *range* che può variare da circa 15% a circa 33% della remunerazione totale.

I suddetti pesi potranno superare le soglie massime sopra evidenziate nel caso in cui si dovessero fissare e raggiungere specifici obiettivi "eccezionali".

Il Consiglio di Amministrazione o il Consigliere Delegato, ove previsto, stabiliscono gli obiettivi di *performance* nonché gli indici di valutazione.

*F. Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari*

È previsto il riconoscimento di *benefit* non monetari (ad esempio l'autovettura aziendale in uso promiscuo), nonché gli altri *benefit* in linea con le prassi di mercato. In coerenza con le prassi abitualmente in essere per simili posizioni, per il Presidente ed il Consigliere Delegato possono essere previsti gli ulteriori *benefit* funzionali all'espletamento della carica deliberati dal Consiglio di Amministrazione.

*G. Con riferimento alle componenti variabili, descrizione degli obiettivi di performance in base ai quali vengano assegnate, con distinzione tra componenti variabili di breve e di medio-lungo termine, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione*

Gli obiettivi di *performance*, con riferimento sia a componenti variabili di breve, sia di medio-lungo termine della remunerazione, sono predeterminati, misurabili e sono collegati alla creazione di valore per la Società e per gli Azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo. Si tratta, a titolo esemplificativo, di obiettivi inerenti la redditività e la *performance* economico-finanziaria della Società e/o del Gruppo, l'adozione dei migliori *standard* di *governance*, lo sviluppo sostenibile e l'implementazione di progetti strategici per la Società. A ciascun obiettivo è assegnato un punteggio che corrisponde a sua volta al valore dell'incentivo da liquidare.

*H. 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*

I criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di *performance* si basano sui risultati economici, patrimoniali e di redditività conseguiti dalla Società e/o dal Gruppo. Essi costituiscono indicatori della capacità dell'azienda di produrre valore e di gestire il rischio connesso al proprio *business*.

*I. Informazioni volte ad evidenziare la coerenza della politica delle remunerazioni con il perseguimento degli interessi a lungo termine della società e con la politica di gestione del rischio, ove formalizzata*

La Società mira a creare e mantenere una stretta correlazione tra la remunerazione e i risultati, con una prudente gestione dei rischi a garanzia di sostenibilità della Politica adottata.

A tale proposito, il Comitato Remunerazione valuta periodicamente i criteri adottati, vigilando sulla loro applicazione, sulla base delle informazioni fornite dal Presidente e dalle funzioni aziendali coinvolte. Formula al Consiglio di Amministrazione raccomandazioni in materia.

*J. Termini di maturazione dei diritti (cd. vesting period), gli eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, i meccanismi di correzione ex post*

I termini di maturazione dei diritti devono riflettere la finalità di mantenere una correlazione tra remunerazione, performance aziendali e creazione di valore per gli Azionisti. Per tale ragione, i sistemi di pagamento prevedono un differimento tra 1 e 3 anni.

Tale sistema differisce il momento dell'effettivo pagamento così consentendo un adeguato termine per la verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi di performance e l'adozione di misure correttive, ove necessario.

*K. Informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi*

Non applicabile.

*L. Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, specificando quali circostanze determinino l'insorgere del diritto e l'eventuale collegamento tra tali trattamenti e le performance della società*

La Società non ha definito con gli Amministratori esecutivi o investiti di particolari cariche e con i Dirigenti con responsabilità strategiche specifici accordi finalizzati a disciplinare in via preliminare le conseguenze economiche derivanti da un'eventuale risoluzione anticipata del rapporto da parte della Società stessa o del singolo.

Per le altre figure, in caso di interruzione del rapporto con la Società per ragioni diverse dalla giusta causa, la Società intende ricercare soluzioni extragiudiziali su basi equitative, entro i limiti previsti dalla giurisprudenza nonché dai benchmark e dalle buone prassi esistenti per figure analoghe, fermo restando quanto eventualmente previsto da norme e contratti in vigore, ed in particolare dal CCNL Dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi.

Non si prevede la corresponsione di compensi straordinari agli Amministratori non investiti di particolari cariche legati al termine del mandato.

Restano fermi eventuali accordi relativi all'attribuzione di incentivi di breve e medio/lungo termine in caso di cessazione del rapporto di lavoro o della carica nel corso del periodo di incentivazione stesso.

*M. Informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie*

Sono previsti piani pensione integrativi, assicurazioni sanitarie e polizze di assicurazione vita integrative rispetto a quelle previste dal CCNL Dirigenti aziende produttrici di beni e servizi, in coerenza con le prassi di mercato. In coerenza con le prassi abitualmente in essere per simili posizioni, per il Presidente ed il Consigliere Delegato possono essere previste specifiche polizze malattia ed infortuni.



*N. 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.)*

La Società non persegue politiche specifiche per gli Amministratori indipendenti.

Gli Amministratori facenti parte anche del Comitato Esecutivo percepiscono un compenso aggiuntivo in misura fissa per ciascuna partecipazione alle riunioni del Comitato stesso.

Gli Amministratori che sono membri dei vari Comitati costituiti all'interno del Consiglio di Amministrazione percepiscono un compenso in misura fissa per ciascuna partecipazione alle riunioni del Comitato di cui sono componenti.

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale e nei limiti del compenso complessivo eventualmente determinato dall'Assemblea ai sensi dell'articolo 2389 comma 3 del Codice Civile, delibera il compenso da attribuire al Presidente e all'Amministratore Delegato o Amministratori con particolari incarichi.

Tuttavia, la politica di remunerazione per questi soggetti non si differenzia rispetto alla Politica. Il Consiglio di Amministrazione potrà inoltre eccezionalmente definire premi speciali, a fronte di circostanze rilevanti, specifiche ed impreviste, per remunerare gli Amministratori esecutivi o investiti di particolari cariche qualora il complesso degli altri elementi della retribuzione fosse considerato oggettivamente inadeguato ai risultati conseguiti, ovvero in relazione a specifiche attività e/o operazioni avente carattere di straordinarietà sotto il profilo del rilievo strategico e dell'impatto sui risultati della Società e/o del Gruppo.

*O. 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.*

La Politica non è stata definita utilizzando le politiche retributive di altre società come riferimento.

## **SEZIONE II**

### **COMPENSI PERCEPITI NELL'ESERCIZIO 2016 DAGLI AMMINISTRATORI E DAI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE**

La presente Sezione II è articolata in due parti e illustra i compensi degli organi di amministrazione e di controllo e, in aggregato, i compensi dei Dirigenti con responsabilità strategiche corrisposti nell'esercizio 2016.

#### **I PARTE – VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE**

Nella Prima Parte della Sezione II è fornita una completa rappresentazione delle voci che compongono la remunerazione 2016.

Le voci che compongono la remunerazione sono riportate in dettaglio nella Tabella 1 di cui all'Allegato 3A, Schema 7 bis del Regolamento Emittenti allegata in appendice alla II Parte della presente Sezione II.

##### **Remunerazione degli Amministratori**

L'Assemblea ordinaria del 27 maggio 2014 ha deliberato di attribuire ai componenti del Consiglio di Amministrazione, sino a nuova deliberazione di modifica, un compenso annuo pari a Euro 36.000.

I Consiglieri facenti parte anche del Comitato Esecutivo percepiscono un compenso aggiuntivo in misura fissa per ciascuna partecipazione alle riunioni del Comitato stesso.

I Consiglieri che sono membri dei vari Comitati costituiti all'interno dello stesso Consiglio di Amministrazione percepiscono inoltre un compenso in misura fissa per ciascuna partecipazione alle riunioni del Comitato di cui sono componenti.

In coerenza con le migliori prassi in essere per gli Amministratori non investiti di particolari cariche non è prevista alcuna componente variabile del compenso, mentre viene loro riconosciuto il rimborso delle spese sostenute per ragioni di servizio.

È infine prevista una polizza assicurativa, in linea con le prassi esistenti, a fronte della responsabilità civile verso terzi degli Amministratori per fatti connessi all'esercizio delle loro funzioni, conseguente alle previsioni stabilite dalle norme in materia di mandato, esclusi i casi di dolo e colpa grave.

La remunerazione degli Amministratori esecutivi o investiti di particolari cariche viene definita, direttamente all'atto della nomina ovvero in una riunione utile successiva, dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale.

I compensi relativi all'esercizio 2016 sono stati i seguenti:

- per il Presidente Giampiero Pesenti, un compenso fisso pari ad Euro 386.000 annui;
- per il Consigliere Delegato Carlo Pesenti, un compenso fisso pari ad Euro 936.000 annui, un compenso variabile pari ad Euro 612.500, un bonus straordinario pari ad Euro 4.000.000 (di competenza dell'esercizio 2017), un compenso pari a Euro 6.000 per la partecipazione al Comitato Esecutivo e un compenso pari a Euro 3.000 per la partecipazione al Comitato Investimenti;
- per il Vice Presidente Italo Lucchini, un compenso fisso pari ad Euro 86.000 annui, un compenso pari a Euro 6.000 per la partecipazione al Comitato Esecutivo e un compenso pari a Euro 12.000 per la partecipazione al Comitato per la Remunerazione;
- per l'Amministratore Anna Maria Artoni un compenso fisso pari ad Euro 36.000 annui e un compenso pari a Euro 3.000 per la partecipazione al Comitato per le Operazioni con parti correlate;
- per l'Amministratore Giorgio Bonomi, un compenso fisso pari ad Euro 36.000 annui e un compenso pari a Euro 27.000 per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi;
- per l'Amministratore Carolyn Dittmeier, un compenso fisso pari ad Euro 36.000 annui, un compenso pari a Euro 27.000 per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi e un compenso pari a Euro 3.000 per la partecipazione al Comitato per le Operazioni con parti correlate;
- per l'Amministratore Sebastiano Mazzoleni, un compenso fisso pari ad Euro 36.000 annui e un compenso pari a Euro 3.000 per la partecipazione al Comitato Investimenti;
- per l'Amministratore Luca Minoli, un compenso fisso pari ad Euro 36.000 annui ed altri compensi pari ad Euro 97.257;
- per l'Amministratore Gianemilio Osculati, un compenso fisso pari ad Euro 36.000 annui e un compenso pari a Euro 3.000 per la partecipazione al Comitato Investimenti;
- per l'Amministratore Clemente Rebecchini, un compenso fisso pari ad Euro 36.000 annui;
- per l'Amministratore Paolo Sfameni, un compenso fisso pari ad Euro 36.000 annui, un compenso pari a Euro 12.000 per la partecipazione al Comitato per la Remunerazione, un compenso pari a Euro 27.000 per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi, un compenso pari a Euro 3.000 per la partecipazione al Comitato per le Operazioni con parti correlate e un compenso pari a Euro 20.000 per la partecipazione all'Organismo di Vigilanza;
- per l'Amministratore Livio Strazzerà, un compenso fisso pari ad Euro 36.000 annui e un compenso pari a Euro 6.000 per la partecipazione al Comitato Esecutivo;
- per l'Amministratore Massimo Tononi, un compenso fisso pari ad Euro 36.000 annui e un compenso pari a Euro 3.000 per la partecipazione al Comitato Investimenti;

- per l'Amministratore Laura Zanetti, un compenso fisso pari ad Euro 36.000 annui, un compenso pari a Euro 6.000 per la partecipazione al Comitato Esecutivo, un compenso pari a Euro 12.000 per la partecipazione al Comitato per la Remunerazione e un compenso pari a Euro 3.000 per la partecipazione al Comitato Investimenti;

A favore del Presidente non è riconosciuto il diritto ad un "Trattamento di fine mandato". In coerenza con le prassi abitualmente in essere per simili posizioni, per il Presidente è inoltre prevista una polizza malattia ed infortuni, e sono previsti gli ulteriori benefit funzionali all'espletamento della carica deliberati dal Consiglio di Amministrazione. Per il Consigliere Delegato/Direttore Generale sono previsti benefit e riconoscimenti allineati a quelli del Presidente.

#### **Remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche**

Il Consiglio di Amministrazione della Società ha individuato come Dirigenti con responsabilità strategiche il Direttore Amministrativo/Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari. Si precisa che sino alla riorganizzazione aziendale, avvenuta con emissione dell'ordine di servizio datato 3 ottobre 2016, era considerato Dirigente con responsabilità strategiche la figura del Condirettore Generale/Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, non più esistente in organigramma.

Il compenso complessivo attribuito ai Dirigenti con responsabilità strategiche, per l'esercizio 2016, è costituito da un compenso fisso pari ad Euro 400.236 annui e un compenso variabile pari ad Euro 202.500. Al Direttore Amministrativo/Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari vengono infine riconosciuti i benefit non monetari (ad esempio l'autovettura aziendale in uso promiscuo), nonché gli altri benefit descritti alla lettera M. in linea con le prassi di mercato.

#### **Remunerazione della Responsabile della Funzione *Internal Audit***

La remunerazione della Responsabile della funzione di *Internal Audit* viene definita dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione sentito il parere dell'Amministratore incaricato del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi e del Comitato Controllo e Rischi nonché sentito il Collegio sindacale.

Le componenti della remunerazione della Responsabile della Funzione di *Internal Audit* sono le seguenti:

- una componente fissa annua;
- una componente variabile annuale legata al raggiungimento di specifici obiettivi aziendali (*Management By Objectives*);
- una componente variabile di medio/lungo termine (*Long Term Incentive*) di natura monetaria e legata all'andamento del titolo "Italmobiliare".

L'assegnazione di obiettivi non di *business* bensì legati alla piena ed efficace implementazione delle attività proprie della funzione sono finalizzati a garantire a tale figura, anche sotto il profilo della definizione della remunerazione, le migliori condizioni per il corretto espletamento delle proprie attribuzioni.

Alla Responsabile della Funzione *Internal Audit* vengono infine riconosciuti i benefit non monetari (ad esempio l'autovettura aziendale in uso promiscuo), nonché gli altri benefit descritti alla lettera M. in linea con le prassi di mercato.

#### **Remunerazione dei diretti riporti al Consigliere Delegato/Direttore Generale**

La remunerazione dei diretti riporti al Consigliere Delegato/Direttore Generale viene da questi definita con il supporto della Direzione Risorse Umane e Organizzazione.

Le componenti della remunerazione dei diretti riporti del Consigliere Delegato/Direttore Generale sono le seguenti:

- una componente fissa annua;
- una componente variabile annuale legata al raggiungimento di specifici obiettivi aziendali (*Management By Objectives* - MBO);

c) una componente variabile di medio/lungo termine (*Long Term Incentive*) di natura monetaria e legata all'andamento del titolo "Italmobiliare".

In relazione alle componenti variabili della remunerazione dei diretti riporti del Consigliere Delegato/Direttore Generale di cui alle precedenti lettere b) e c), la Direzione Risorse Umane e Organizzazione:

- definisce annualmente nell'ambito di ciascun esercizio le proposte di assegnazione degli obiettivi dell'MBO da sottoporre al Consigliere Delegato/Direttore Generale;

- monitora, e sottopone all'approvazione del Consigliere Delegato/Direttore Generale, nell'esercizio successivo, il grado di raggiungimento degli obiettivi MBO e procede ad una verifica della *performance* realizzata;

- al termine di ciascun triennio di riferimento, verifica il livello di raggiungimento del LTI sottoponendone gli esiti all'approvazione del Consigliere Delegato/Direttore Generale.

Ai diretti riporti del Consigliere Delegato/Direttore Generale vengono infine riconosciuti i benefit non monetari (ad esempio l'autovettura aziendale in uso promiscuo), nonché gli altri benefit descritti alla lettera M., in linea con le prassi di mercato.

Per i trattamenti previsti in caso di cessazione della carica si rinvia alla Sezione I lettera L.

\* \* \*

### **Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari**

#### **Piano di *stock option* per dirigenti 2001**

Con delibera del Consiglio di Amministrazione del 27 marzo 2001, la Società ha approvato un piano di *stock option* a favore dei dirigenti.

Complessivamente sono state assegnate ai dirigenti n. 424.494 opzioni, di cui n. 201.500 al Consigliere Delegato.

Il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di non procedere più ad alcuna assegnazione a valere sul piano medesimo che, pertanto, deve ritenersi chiuso salvo che per i termini previsti a favore di ciascun beneficiario per l'esercizio delle opzioni già assegnate.

Nel corso del 2016 tre dirigenti della Società beneficiari del piano di *stock option* per dirigenti hanno esercitato i diritti dai medesimi maturati.

#### **Piano di *stock option* per amministratori 2002**

In esecuzione della delibera assembleare del 3 maggio 2002, il Consiglio di Amministrazione della Società, nella riunione del 14 maggio 2002, ha approvato il piano di *stock option* per gli Amministratori che rivestono particolari cariche in conformità all'atto costitutivo o che abbiano specifici incarichi operativi. Il relativo regolamento è stato successivamente oggetto di modifiche non significative.

Complessivamente sono state assegnate n. 442.500 opzioni.

Il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di non procedere più ad alcuna assegnazione a valere sul piano medesimo che, pertanto, deve ritenersi chiuso salvo che per i termini previsti a favore di ciascun beneficiario per l'esercizio delle opzioni già assegnate.

### **Piano di incentivazione monetaria a lungo termine, legata all'apprezzamento del titolo Italmobiliare, per Amministratori e Dirigenti con responsabilità strategiche 2011**

Il piano è stato approvato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 25 maggio 2011.

Ha come finalità legare il trattamento complessivo dei beneficiari alla *performance* di medio/lungo termine della Società e alla creazione di valore per gli azionisti. Mira inoltre a assicurare il maggior coinvolgimento del vertice aziendale sulle sorti della Società.

I beneficiari del piano sono alcuni Amministratori e Dirigenti con responsabilità strategiche di Italmobiliare in considerazione della particolare rilevanza delle funzioni loro attribuite per il conseguimento degli obiettivi strategici della Società.

Il piano ha durata fissata in 3 cicli triennali nel periodo dal 2011 al 2019. Il secondo ciclo triennale si è concluso il 31 dicembre 2016. Il Consiglio di Amministrazione del 2 marzo 2017 ha deliberato di non attivare il terzo ciclo, bensì di sottoporre alla assemblea l'approvazione di un nuovo Regolamento del piano LTI.

Il piano prevede l'attribuzione ai partecipanti di un numero di diritti, determinato dividendo il *payout* MBO per il valore normale delle azioni alla data di assegnazione e proporzionando il valore risultante al peso della posizione di ciascuno, che, moltiplicato per il valore delle azioni alla data di liquidazione, consente ai beneficiari di ottenere il pagamento di un incentivo.

La partecipazione al piano è condizionata al permanere del beneficiario nel ruolo ricoperto al momento dell'assegnazione per tutta la durata del ciclo.

In caso di decadenza o modifica della condizione di Amministratore ricoperta, fatte salve eventuali deroghe per casi specifici stabilite dal Consiglio di Amministrazione sentito il Comitato per la Remunerazione e, laddove necessario, previo parere del Comitato per le operazioni con parti correlate, si applicano le seguenti disposizioni:

- in caso di decadenza o modifica del ruolo ricoperto durante la durata del ciclo, il Consiglio di Amministrazione potrà, a sua discrezionalità, sentito il Comitato per la Remunerazione e considerate le ragioni motivanti la decadenza o modifica, valutare in via equitativa l'erogazione di un *bonus* forfetario compensativo, proporzionato alla durata del periodo trascorso ed al livello transitorio parziale di raggiungimento del *payout* MBO;
- in caso di decesso del partecipante durante il ciclo, si applicherà quanto sopra; qualora il decesso intervenisse una volta conseguito il *payout* MBO, il diritto all'erogazione del premio eventualmente maturato verrà riconosciuto agli eredi del partecipante.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro, fatte salve eventuali deroghe per casi specifici stabilite dal Consiglio di Amministrazione, si applicano le seguenti disposizioni:

- in caso di cessazione del rapporto di lavoro subordinato per licenziamento ovvero dimissioni, intervenuta successivamente al decorso del periodo di monitoraggio della *performance* ma prima dell'inizio del periodo di disponibilità, il beneficiario perderà definitivamente ed automaticamente il diritto di conseguire l'incentivo;
- in caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro o di dimissioni per pensionamento o a seguito di sopravvenuta invalidità, comunque intervenute successivamente al termine del periodo di monitoraggio della *performance*, ovvero qualora il partecipante abbia comunque raggiunto il *payout* MBO, egli manterrà il diritto di conseguire l'incentivo qualora, successivamente alla data di cessazione del rapporto, intervenga effettivamente la maturazione dei diritti;
- in caso di decesso del partecipante intervenuto successivamente al termine del periodo di monitoraggio della *performance*, ovvero qualora il partecipante abbia comunque raggiunto il *payout* MBO, i diritti dallo stesso eventualmente maturati ai sensi del presente piano verranno attribuiti agli eredi del partecipante stesso dietro produzione, da parte di questi ultimi, della necessaria documentazione comprovante tale qualità.

Qualora, durante il periodo di monitoraggio della *performance*, si verifichi il trasferimento del rapporto di lavoro del partecipante tra la Società e le sue controllate, indipendentemente dalle modalità attraverso le quali tale trasferimento ha luogo, ovvero venga modificata la posizione organizzativa del partecipante con conseguente mutamento delle responsabilità di quest'ultimo, il *payout* MBO di riferimento verrà conseguentemente aggiornato.

Resta in ogni caso facoltà del Consiglio di Amministrazione procedere alla determinazione in via equitativa di un importo da corrispondere al partecipante in relazione all'attività svolta.

Le clausole sopra descritte potranno essere modificate dal Consiglio di Amministrazione per assicurare ai partecipanti un trattamento equivalente a quello offerto inizialmente.

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per la Remunerazione, potrà sospendere temporaneamente gli effetti derivanti dall'avvenuta maturazione dei diritti in capo ai partecipanti in caso di specifiche e particolari esigenze quali, a titolo meramente esemplificativo, mutamenti della normativa sia legale che regolamentare, ad esclusione di quella fiscale, applicabile ai rapporti giuridici derivanti dal piano.

La sospensione degli effetti derivanti dall'avvenuta maturazione dei diritti in capo ai partecipanti avverrà inoltre in ogni caso in cui dovessero verificarsi circostanze quali, a titolo meramente esemplificativo, operazioni societarie di fusione e scissione aventi effetto sul capitale della Società, aumenti e riduzione del capitale della Società, modifiche statutarie aventi ad oggetto le azioni, tali da influire sulle condizioni regolanti l'applicazione del piano, eventualmente alterandone i presupposti economico-finanziari e pregiudicandone le finalità.

Il Consiglio di Amministrazione potrà, in tutti i casi sopra richiamati e sentito il Comitato per la Remunerazione, attuare tutte le eventuali modifiche ed integrazioni da apportare al piano, al ciclo ed al regolamento, ovvero disporre la caducazione dello stesso qualora non più coerente con la situazione aziendale, facendone salvi gli eventuali diritti nel frattempo acquisiti in conseguenza dell'avvenuto integrale decorso del triennio di riferimento e del ricorrere degli altri requisiti e condizioni previsti dal regolamento.

### **Piano di incentivazione monetaria a lungo termine, legata all'apprezzamento del titolo Italmobiliare, per dirigenti 2011**

Il piano è stato approvato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 25 maggio 2011.

Tale piano ha come finalità legare il trattamento complessivo dei beneficiari alla *performance* di medio/lungo termine della Società e alla creazione di valore per gli Azionisti. Mira inoltre a assicurare il maggior coinvolgimento del vertice aziendale sulle sorti della Società.

I beneficiari del piano sono alcuni dirigenti della Società, in considerazione della particolare rilevanza delle funzioni loro attribuite per il conseguimento degli obiettivi strategici della Società.

Il piano ha durata fissata in 3 cicli triennali nel periodo dal 2011 al 2019. Il secondo ciclo triennale si è concluso il 31 dicembre 2016. Il Consiglio di Amministrazione del 2 marzo 2017 ha deliberato di non attivare il terzo ciclo, bensì di sottoporre alla Assemblea l'approvazione di un nuovo regolamento del piano LTI.

Il piano prevede l'attribuzione ai partecipanti di un numero di diritti, determinato dividendo il *payout* MBO per il valore normale delle azioni alla data di assegnazione e proporzionando il valore risultante al peso della posizione di ciascuno, che, moltiplicato per il valore delle azioni alla data di liquidazione, consentirà ai beneficiari di ottenere il pagamento di un incentivo.

La partecipazione al piano è condizionata al permanere del beneficiario nel ruolo ricoperto al momento dell'assegnazione per tutta la durata del ciclo.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro, fatte salve eventuali deroghe per casi specifici stabilite dal Consigliere Delegato, si applicano le seguenti disposizioni:

- in caso di cessazione del rapporto di lavoro subordinato per licenziamento ovvero dimissioni, intervenuta successivamente al decorso del periodo di monitoraggio della *performance* ma prima dell'inizio del periodo di disponibilità, il beneficiario perderà definitivamente ed automaticamente il diritto di conseguire l'incentivo;
- in caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro o di dimissioni per pensionamento o a seguito di sopravvenuta invalidità, comunque intervenute successivamente al termine del periodo di monitoraggio della *performance*, ovvero qualora il partecipante abbia comunque raggiunto il *payout* MBO, egli manterrà il diritto di conseguire l'incentivo qualora, successivamente alla data di cessazione del rapporto, intervenga effettivamente la maturazione dei diritti;
- in caso di decesso del partecipante intervenuto successivamente al termine del periodo di monitoraggio della *performance*, ovvero qualora il partecipante abbia comunque raggiunto il *payout* MBO, i diritti dallo stesso eventualmente maturati ai sensi del presente piano verranno attribuiti agli eredi del partecipante stesso dietro produzione, da parte di questi ultimi, della necessaria documentazione comprovante tale qualità.

Qualora, durante il periodo di monitoraggio della *performance*, si verifichi il trasferimento del rapporto di lavoro del partecipante tra la Società e le sue controllate, indipendentemente dalle modalità attraverso le quali tale trasferimento ha luogo, ovvero venga modificata la posizione organizzativa del partecipante con conseguente mutamento delle responsabilità di quest'ultimo, il *payout* MBO di riferimento verrà conseguentemente aggiornato.

Resta in ogni caso facoltà del Consigliere Delegato procedere alla determinazione in via equitativa di un importo da corrispondere al partecipante in relazione all'attività svolta.

Le clausole sopra descritte potranno essere modificate dal Consigliere Delegato per assicurare ai partecipanti un trattamento equivalente a quello offerto inizialmente.

Il Consigliere Delegato, sentito il Comitato per la Remunerazione, potrà sospendere temporaneamente gli effetti derivanti dall'avvenuta maturazione dei diritti in capo ai partecipanti in caso di specifiche e particolari esigenze quali, a titolo meramente esemplificativo, mutamenti della normativa sia legale che regolamentare, ad esclusione di quella fiscale, applicabile ai rapporti giuridici derivanti dal piano.

La sospensione degli effetti derivanti dall'avvenuta maturazione dei diritti in capo ai partecipanti avverrà inoltre in ogni caso in cui dovessero verificarsi circostanze quali, a titolo meramente esemplificativo, operazioni societarie di fusione e scissione aventi effetto sul capitale della Società, aumenti e riduzione del capitale della Società, modifiche statutarie aventi ad oggetto le azioni, tali da influire sulle condizioni regolanti l'applicazione del piano, eventualmente alterandone i presupposti economico-finanziari e pregiudicandone le finalità.

Il Consigliere Delegato potrà, in tutti i casi sopra richiamati e sentito il Comitato per la Remunerazione, attuare tutte le eventuali modifiche ed integrazioni da apportare al piano, al ciclo ed al regolamento, ovvero disporre la caducazione dello stesso qualora non più coerente con la situazione aziendale, facendone salvi gli eventuali diritti nel frattempo acquisiti in conseguenza dell'avvenuto integrale decorso del triennio di riferimento e del ricorrere degli altri requisiti e condizioni previsti dal regolamento.

### **Piano di incentivazione monetaria 2017-2019 che sarà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea del 19 aprile 2017**

Il piano di incentivazione monetaria 2017-2019 che sarà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea del 19 aprile 2017 ai sensi dell'articolo 114 bis TUF, ha come beneficiari Amministratori esecutivi, Dirigenti con responsabilità strategiche e dipendenti da individuarsi da parte del Consiglio di Amministrazione.

Gli obiettivi del Piano sono: (i) legare la remunerazione complessiva e in particolare il sistema di incentivazione delle figure manageriali e persone chiave del Gruppo, all'effettivo rendimento della Società e alla creazione di nuovo valore per il Gruppo come anche auspicato nell'ambito del Codice di Autodisciplina delle società quotate; (ii) legare il trattamento complessivo dei beneficiari alla *performance* di medio/lungo termine della Società ed alla creazione di valore per gli Azionisti; (iii) sviluppare ulteriormente politiche di *retention* volte a fidelizzare le risorse chiave aziendali

ed incentivare la loro permanenza nella Società ovvero nel Gruppo; (iv) premiare i risultati conseguiti da ciascun beneficiario, creando le condizioni per assicurare il maggior coinvolgimento del vertice aziendale sulle sorti della Società ed incrementando il senso di appartenenza dei Beneficiari, incentivandone la permanenza in azienda.

Il Piano prevederà l'attribuzione ai beneficiari di un incentivo in denaro, subordinatamente al raggiungimento di determinati obiettivi di *performance*, proporzionato al ruolo ricoperto da ciascun beneficiario presso la Società o il Gruppo; che varierà in aumento o in diminuzione specularmente rispetto all'andamento del prezzo di mercato delle azioni della Società quotate sul Mercato telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A., tra la data in cui viene deliberata l'ammissione dei beneficiari al piano (media aritmetica dei valori di 30 giorni antecedenti) e il termine del periodo di monitoraggio degli obiettivi di *performance* (media aritmetica dei valori dei 3 mesi dell'ultimo esercizio di durata del ciclo di piano).

Il piano è articolato su un orizzonte temporale di 3 anni (2017-2019). Il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato per la Remunerazione e subordinatamente alla previa determinazione dei relativi obiettivi di *performance*, può varare ulteriori cicli di piano nei successivi esercizi.

Per ogni informazione relativa al piano in oggetto, si rinvia al documento informativo redatto ai sensi dell'articolo 84-bis Regolamento Emittenti, pubblicato sul sito internet [www.italmobiliare.it](http://www.italmobiliare.it), nella sezione *Governance*.

### **Accordi che prevedono un'indennità in caso di scioglimento del rapporto di lavoro**

Si rinvia a quanto esposto alla Sezione I, lettera L.



**I.2 - SECONDA PARTE****Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e a gli altri dirigenti con responsabilità strategiche**

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la 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 agli utili					
<b>Giampiero Pesenti</b>	Presidente Comitato Esecutivo	01.01 – 31.12	2016									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				386.000			-	352.048		738.048	942.879	
(II) Compensi da controllate e collegate		01.01 – 30.06		495.000			-	213.226		708.226		
			<b>Totale</b>	<b>881.000</b>				<b>565.274</b>		<b>1.446.274</b>	<b>942.879</b>	
<b>Italo Lucchini</b>	Vice Presidente Comitato esecutivo Comitato per la remunerazione	01.01 – 31.12	2016									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				86.000	18.000					104.000		
(II) Compensi da controllate e collegate		01.01 – 30.06		26.200						26.200		
			<b>Totale</b>	<b>112.200</b>	<b>18.000</b>					<b>130.200</b>		
<b>Carlo Pesenti</b>	Consigliere Delegato Direttore generale Comitato Esecutivo Comitato Investimenti	01.01 – 31.12	2016									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				936.000	9.000	4.612.500	**	234.600		5.792.100	1.964.331	
(II) Compensi da controllate e collegate (*)		01.01 – 30.06		642.500		6.360.000	***			7.002.500		
			<b>Totale</b>	<b>1.578.500</b>	<b>9.000</b>	<b>10.972.500</b>		<b>234.600</b>		<b>12.794.600</b>	<b>1.964.331</b>	
<b>Annamaria Artoni</b>	Consigliere Comitato Operazioni con parti correlate	01.01 – 31.12	2016									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				36.000	3.000					39.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
			<b>Totale</b>	<b>36.000</b>	<b>3.000</b>					<b>39.000</b>		
<b>Giorgio Bonomi</b>	Consigliere Comitato Controllo e Rischi	01.01 – 31.12	2016									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				36.000	27.000					63.000		
(II) Compensi da controllate e collegate		01.01-30.06		20.000						20.000		
			<b>Totale</b>	<b>56.000</b>	<b>27.000</b>					<b>83.000</b>		
<b>Carolyn Dittmeier</b>	Consigliere Comitato Controllo e Rischi Comitato Operazioni con parti correlate	01.01 – 31.12	2016									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				36.000	30.000					66.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
			<b>Totale</b>	<b>36.000</b>	<b>30.000</b>					<b>66.000</b>		
<b>Sebastiano Mazzoleni</b>	Consigliere Comitato Investimenti	01.01 – 31.12	2016									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				36.000	3.000					39.000		
(II) Compensi da controllate e collegate		01.01 – 30.06		10.000						10.000		
			<b>Totale</b>	<b>46.000</b>	<b>3.000</b>					<b>49.000</b>		
<b>Luca Minoli</b>	Consigliere	01.01 – 31.12	2016									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				36.000					97.257	133.257		
(II) Compensi da controllate e collegate									20.500	20.500		
			<b>Totale</b>	<b>36.000</b>					<b>117.757</b>	<b>153.757</b>		
<b>Gianemilio Osculati</b>	Consigliere Comitato Investimenti	01.01 – 31.12	2016									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				36.000	3.000					39.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
			<b>Totale</b>	<b>36.000</b>	<b>3.000</b>					<b>39.000</b>		
<b>Clemente Rebecchini</b>	Consigliere	01.01 – 31.12	2016									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				36.000						36.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
			<b>Totale</b>	<b>36.000</b>						<b>36.000</b>		

\* Gli importi riportati alla riga "Compensi da controllate e collegate" si riferiscono agli emolumenti a carico di Italcementi S.p.A., riversati ad Italmobiliare S.p.A. e da quest'ultima corrisposti al proprio Direttore Generale. I suddetti importi sono addebitati comprensivi degli oneri sociali legati ai contributi a carico dell'azienda ed al TFR.

\*\* di cui 4.000.000 di competenza dell'esercizio 2017

\*\*\* Compenso di spettanza del Consigliere delegato in relazione ai 26 anni di ininterrotto servizio nell'ambito dei complessivi accordi di severance convenuti nei confronti dei dirigenti apicali di Italcementi S.p.A., società uscita dal consolidato di Italmobiliare con decorrenza dal 30 giugno 2016

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la 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 agli utili					
<b>Paolo Sfameni</b>	Consigliere Organismo di Vigilanza Comitato Controllo e Rischi Comitato per le operazioni con parti correlate Comitato per la Remunerazione	01.01 – 31.12	2016									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				36.000	62.000					98.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
			<b>Totale</b>	36.000	62.000					98.000		
<b>Livio Strazzerà</b>	Consigliere Comitato Esecutivo Comitato Investimenti	01.01 – 31.12	2016									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				36.000	6.000					42.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
			<b>Totale</b>	36.000	6.000					42.000		
<b>Massimo Tononi</b>	Consigliere Comitato Investimenti Comitato per la remunerazione	01.01 – 31.12	2016									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				36.000	3.000					39.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
			<b>Totale</b>	36.000	3.000					39.000		
<b>Laura Zanetti</b>	Consigliere Comitato Esecutivo Comitato Investimenti Comitato per la remunerazione	01.01 – 31.12	2016									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				36.000	21.000					57.000		
(II) Compensi da controllate e collegate		08.04 – 30.06		10.000						10.000		
			<b>Totale</b>	46.000	21.000					67.000		
<b>Francesco Di Carlo</b>	Presidente del Collegio sindacale	01.01 – 31.12	2016									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				75.000						75.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
			<b>Totale</b>	75.000						75.000		
<b>Angelo Casò</b>	Sindaco Effettivo	01.01 – 31.12	2016									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50.000						50.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
			<b>Totale</b>	50.000						50.000		
<b>Luciana Ravicini</b>	Sindaco Effettivo	01.01 – 31.12	2016									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50.000						50.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
			<b>Totale</b>	50.000						50.000		
<b>Giorgio Moroni</b>	Dirigente preposto	01.01 – 30.09	2016									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				325.384		165.000		5.740	22.500	518.624	518.583	
(II) Compensi da controllate e collegate												
			<b>Totale</b>	325.384		165.000		5.740	22.500	518.624	518.583	
<b>Guido Biancali</b>	Dirigente preposto	01.10 – 31.12	2016									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				74.852		37.500		3.143	7.500	122.995	88.395	
(II) Compensi da controllate e collegate												
			<b>Totale</b>	74.852		37.500		3.143	7.500	122.995	88.395	

Si riportano di seguito i compensi, divisi per singolo incarico, per il casi in cui sia stato riportato in tabella il dato in forma aggregata

<b>Compensi fissi</b>		
Giampiero Pesenti	<u>Italmobiliare S.p.A.:</u>	
	Compenso Consigliere	36.000
	Compenso fisso	350.000
	<b><u>Società controllate e collegate</u></b>	
	<u>Italcementi S.p.A.:</u>	
	Compenso Consigliere	20.000
	Compenso fisso	475.000
Italo Lucchini	<u>Italmobiliare S.p.A.:</u>	
	Compenso Consigliere	36.000
	Compenso fisso	50.000
	Compenso Comitato esecutivo	6.000
	Compenso Comitato per la remunerazione	12.000
	<b><u>Società controllate e collegate:</u></b>	
	<u>Italcementi S.p.A.:</u>	
	Compenso Consigliere	20.000
	<u>Azienda Agricola Lodoletta S.r.l.:</u>	
Compenso Consigliere	6.200	
Carlo Pesenti	<u>Italmobiliare S.p.A.:</u>	
	Compenso Consigliere	36.000
	Compenso fisso	900.000
	Compenso Comitato esecutivo	6.000
	Compenso Comitato Investimenti	3.000
<b>Compensi per la partecipazione a Comitati</b>		
Carolyn Dittmeier	Compenso Comitato Controllo e Rischi	27.000
	Compenso Comitato Operazioni con Parti Correlate	3.000
Paolo Sfameni	Compenso Comitato Controllo e Rischi	27.000
	Compenso Comitato Operazioni con Parti Correlate	3.000
	Compenso Comitato per la Remunerazione	12.000
	Compenso Organismo di Vigilanza	20.000
Laura Zanetti	Compenso Comitato Esecutivo	6.000
	Compenso Comitato Investimenti	3.000
	Compenso Comitato per la remunerazione	12.000

**Stock-option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e a gli altri dirigenti con responsabilità strategiche**

			Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio	
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile di esercizio (dal-al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile di esercizio (dal-al)	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value	
<b>Giampiero Pesenti</b>	Presidente																	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano di stock option per dirigenti (delibera CdA 27.03.2001)		60.000	86,069	21.03.2010 20.03.2017	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	60.000	-	
			60.000	59,908	28.03.2011 27.03.2018	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	60.000	-
			53.000	28,834	24.03.2013 23.03.2020	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	53.000	-
			48.000	27,469	30.03.2014 29.03.2021	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	48.000	-
(II) Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
<b>Totale</b>				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
<b>Carlo Pesenti</b>	Consigliere Delegato - Direttore generale																	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano di stock option per dirigenti (delibera CdA 27.03.2001)		40.000	86,069	21.03.2010 20.03.2017	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	40.000	-	
			35.500	59,908	28.03.2011 27.03.2018	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	35.500	-	
			35.800	28,834	24.03.2013 23.03.2020	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	35.800	-	
			30.700	27,469	30.03.2014 29.03.2021	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	30.700	-	
(II) Compensi da controllate e collegate					-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
<b>Totale</b>				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
<b>Giorgio Moroni</b>	Dirigente preposto fino al 30.09.2016																	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano di stock option per dirigenti (delibera CdA 27.03.2001)		14.150	27,469	30.03.2014 29.03.2021	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14.150	-	
(II) Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
<b>Totale</b>			14.150	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14.150	-	
<b>Guido Biancali</b>	Dirigente preposto dal 01.10.2016																	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano di stock option per dirigenti (delibera CdA 27.03.2001)		3.820	86,069	21.03.2010 20.03.2017	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3.820	-	
			4.600	59,908	28.03.2011 27.03.2018	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4.600	-	
			3.315	28,834	24.03.2013 23.03.2020	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3.315	-	
			6.200	27,469	30.03.2014 29.03.2021	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6.200	-	
(II) Compensi da controllate e collegate					-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
<b>Totale</b>			17.935		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		17.935	-	

**Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche**

A	B	(1)	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)		(9)	(10)	
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value
<b>Giampiero Pesenti</b>	Presidente												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	20.06.2014	Piano di incentivazione monetaria per amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche	Range 13.000 - 23.000	20.06.2014 31.12.2016									942.879
(II) Compensi da controllate e collegate	-												
<b>Totale</b>													942.879
<b>Carlo Pesenti</b>	Consigliere Delegato Direttore generale												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	20.06.2014	Piano di incentivazione monetaria per amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche	Range 23.000 - 35.000	20.06.2014 31.12.2016									1.964.331
(II) Compensi da controllate e collegate	-												
<b>Totale</b>													1.964.331
<b>Giorgio Moroni</b>	Dirigente preposto fino al 30.09.2016												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	20.06.2014	Piano di incentivazione monetaria per amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche	Range 10.000 - 15.000	20.06.2014 31.12.2016									518.583
(II) Compensi da controllate e collegate	-												
<b>Totale</b>													518.583
<b>Guido Biancali</b>	Dirigente preposto dal 01.10.2016												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	20.06.2014	Piano di incentivazione monetaria per amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche	Range 7.500 - 11.250	20.06.2014 31.12.2016									88.395
(II) Compensi da controllate e collegate	-												
<b>Totale</b>													88.395

**Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, 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
			Erogabile/erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabili/erogati	Ancora differiti	
<b>Carlo Pesenti</b>	Consigliere Delegato Direttore generale								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	2 marzo 2017	MBO Annuale	612.500						
	2 marzo 2017								4.000.000 <sup>(1)</sup>
(II) Compensi da controllate e collegate	30 giugno 2016						6.360.000		
<b>Totale</b>			612.500				6.360.000		4.000.000
<b>Giorgio Moroni</b>	Dirigente preposto fino al 30.09.2016								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	2 marzo 2017	MBO Annuale	165.000						
(II) Compensi da controllate e collegate									
<b>Totale</b>			165.000						
<b>Guido Biancali</b>	Dirigente preposto dal 01.10.2016								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	2 marzo 2017	MBO Annuale	37.500						
(II) Compensi da controllate e collegate									
<b>Totale</b>			37.500						

(1) Compenso di competenza dell'esercizio 2017

## Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Nome e cognome	Carica	Società partecipata	Numero delle azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Giampiero Pesenti	Presidente	ITALMOBILIARE	az. ordinarie: 23.500 az. di risparmio: 2.242	az. ordinarie: 224 <sup>1</sup> az. di risparmio:	az. ordinarie: - az. di risparmio: 2.242 <sup>2</sup>	az. ordinarie: 23.724 az. di risparmio: 0
		ITALCEMENTI	az. ordinarie: 2.062	az. ordinarie: -	az. ordinarie: 2.062 <sup>3</sup>	az. ordinarie: 0
Carlo Pesenti	Consigliere Delegato Direttore generale	ITALMOBILIARE	az. ordinarie: 400	az. ordinarie: -	az. ordinarie: -	az. ordinarie: 400
		ITALCEMENTI	az. ordinarie: 18.602 <sup>4</sup>	az. ordinarie: -	az. ordinarie: 18.602 <sup>3</sup>	az. ordinarie: 0
Giorgio Bonomi	Consigliere	ITALMOBILIARE	az. ordinarie: 400 <sup>5</sup>	az. ordinarie: -	az. ordinarie: -	az. ordinarie: 400 <sup>5</sup>
		ITALCEMENTI	az. ordinarie: 16.140 <sup>4</sup>	az. ordinarie: -	az. ordinarie: 16.140 <sup>3</sup>	az. ordinarie: 0
Sebastiano Mazzoleni	Consigliere	ITALCEMENTI	az. ordinarie: 2.895	az. ordinarie: -	az. ordinarie: 2.895 <sup>3</sup>	az. ordinarie: 0
Livio Strazzerà	Consigliere	ITALMOBILIARE	az. ordinarie: 100	az. ordinarie: -	az. ordinarie: -	az. ordinarie: 100
Massimo Tononi	Consigliere	ITALCEMENTI	az. ordinarie: 464.284	az. ordinarie: -	az. ordinarie: 464.284 <sup>3</sup>	az. ordinarie: 0
Laura Zanetti	Consigliere	ITALMOBILIARE	az. ordinarie: 900 az. di risparmio: 1.430	az. ordinarie: - az. di risparmio: -	az. ordinarie: - az. di risparmio: 1.430	az. ordinarie: 900 az. di risparmio: 0
		ITALCEMENTI	az. ordinarie: 15.713	az. ordinarie: -	az. ordinarie: 15.713 <sup>3</sup>	az. ordinarie: 0
Giorgio Moroni	Dirigente preposto	CREDIT MOBILIER DE MONACO	az. ordinarie: 10	az. ordinarie: -	az. ordinarie: -	az. ordinarie: 10

<sup>1</sup> azioni ordinarie rivenienti dalla conversione delle azioni di risparmio

<sup>2</sup> azioni di risparmio convertite obbligatoriamente in azioni ordinarie

<sup>3</sup> azioni apportate all'OPA HeidelbergCement

<sup>4</sup> azioni possedute in parte direttamente ed in parte dal coniuge

<sup>5</sup> azioni possedute dal coniuge