



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 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 31 maggio 2017.

(Approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 27 aprile 2017)

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, 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) nonché pubblicata sul sito internet della Società 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 27 aprile 2017.**

2017

INDICE

GLOSSARIO.....	3
PREMESSA E CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	5
SEZIONE I – POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.	6
1. PRINCIPI E OBIETTIVI	6
2. GOVERNANCE IN MATERIA DI REMUNERAZIONE.....	7
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>
3. DEFINIZIONE E APPROVAZIONE DELLA POLITICA.....	9
4. CONTENUTO DELLA POLITICA: CRITERI DI REMUNERAZIONE E PRINCIPALI ELEMENTI ...	9
4.1 <i>CRITERI DI REMUNERAZIONE.....</i>	<i>9</i>
4.2 <i>PRINCIPALI ELEMENTI</i>	<i>10</i>
5. LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI.....	11
6. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI INVESTITI DI PARTICOLARI CARICHE.....	13
7. DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.....	14
8. COMPONENTE VARIABILE ANNUALE (MBO).....	15
9. COMPONENTE VARIABILE PLURIENNALE (LTI)	17
10. ALTRE PATTUZIONI CORRELATE ALLA REMUNERAZIONE.....	20
10.1 <i>INDENNITÀ IN CASO DI DIMISSIONI, LICENZIAMENTO O CESSAZIONE DEL RAPPORTO</i>	<i>20</i>
10.2 <i>PATTI DI NON CONCORRENZA E DI NON SOLICITATION</i>	<i>21</i>
11. CAMBIAMENTI DELLA POLITICA RISPETTO ALL’ESERCIZIO PRECEDENTE.....	21
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.....	23
SEZIONE II – COMPENSI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.	25
A) PRIMA PARTE	25
12 I COMPENSI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO IN CARICA AL 31 DICEMBRE 2016.....	25
12.1 <i>IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE IN CARICA.....</i>	<i>25</i>
12.2 <i>IL COLLEGIO SINDACALE IN CARICA.....</i>	<i>28</i>
13. LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI INVESTITI DI PARTICOLARI CARICHE IN CARICA AL 31 DICEMBRE 2016.....	29
13.1 <i>IL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE</i>	<i>29</i>
14. LA REMUNERAZIONE DEI DIRETTORI GENERALI IN CARICA AL 31 DICEMBRE 2016.	30

15. LA REMUNERAZIONE DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE IN CARICA AL 31 DICEMBRE 2016.....	32
16. LA REMUNERAZIONE DEI SOGGETTI CHE HANNO RICOPERTO PER UNA FRAZIONE DELL'ESERCIZIO 2016 LA CARICA DI COMPONENTE DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO O DI DIRIGENTE CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.	33
16.1 AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI.....	33
16.2 L'AMMINISTRATORE DELEGATO.....	33
16.3 DIRIGENTE CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE - CHIEF FINANCIAL OFFICER E DIRIGENTE PREPOSTO ALLA REDAZIONE DEI DOCUMENTI CONTABILI SOCIETARI	34
16.4 IL PRESIDENTE DEL COLLEGIO SINDACALE.....	35
B) SECONDA PARTE.....	36
TABELLA: COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.	36
TABELLA: PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.	38
TABELLA: PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E DEI DIRETTORI GENERALI.....	38
TABELLA: PARTECIPAZIONI DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA	39

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*.

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 raggiunto una consolidata importanza nell'ambito delle discussioni sulla definizione di un efficace assetto di governo societario e, conseguentemente, hanno ricevuto e continuano a ricevere una crescente attenzione anche a livello normativo e regolamentare, nonché di autodisciplina, 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 (ivi incluso il Presidente), 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 2016 pubblicata sul Sito sezione *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 dei principi 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 tende a determinare 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 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 proposito, nelle Relazioni degli scorsi anni era stato evidenziato che, tenuto conto del contesto di riferimento e della peculiare fase evolutiva che il Gruppo stava attraversando, non era stato adottato un piano di incentivazione variabile su base pluriennale (Piano LTI) ancorché fosse 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.

Tale intendimento si è in seguito attuato con l'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione del 12 maggio 2016, previo parere favorevole del Comitato per la Remunerazione, di un Piano LTI (come di seguito specificato) che contempla, altresì, 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), anche 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 2016¹, sono:

- amministratori investiti di particolari cariche, il Presidente del Consiglio di Amministrazione Giorgio Luca Bruno al quale sono state attribuite specifiche deleghe gestionali ed è da qualificarsi quale amministratore esecutivo;
- amministratori non investiti di particolari cariche, i Consiglieri Anna Maria Artoni, Mirja Cartia d'Asero, Rosa Cipriotti, Giovanni Angelo Carlo Gilli, Valeria Leone, 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.

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

¹ In data 16 ottobre 2015, l'Assemblea Ordinaria degli Azionisti ha nominato il Consiglio di Amministrazione attualmente in carica, 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.

Nel 2016, hanno rassegnato le proprie dimissioni da componenti del Consiglio di amministrazione: in data 21 marzo, Sergio Iasi (già Amministratore Delegato – CEO) e, in data 24 maggio, Andrea Mangoni (già Amministratore non esecutivo e indipendente).

(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 e con specifico riferimento agli amministratori esecutivi, prevedere un adeguato bilanciamento della remunerazione fissa rispetto alla remunerazione complessiva, con un peso da determinarsi di volta in volta anche in funzione delle componenti di remunerazione variabile adottate ed implementate.

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 2016, 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 2016, 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 2016, il Consiglio di Amministrazione ha considerato "dirigente con responsabilità strategiche" il Direttore Generale Riccardo Serrini, nominato dal Consiglio di Amministrazione in data 21 marzo, e il "Chief Financial Officer - Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari", ruolo ricoperto fino al 24 agosto da Marco Andreasi e, successivamente, da Sergio Cavallino.

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 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, prevedere un adeguato bilanciamento della remunerazione fissa rispetto alla remunerazione complessiva, con un peso da determinarsi di volta in volta anche in funzione delle componenti di remunerazione variabile adottate ed implementate.

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 2016, 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 2016, non si sono verificati tali presupposti (evidenziandosi che la RAL attribuita al Direttore Generale Riccardo Serrini tiene anche conto dell'attività svolta in qualità di Amministratore Delegato di Prelios Credit Servicing S.p.A.).

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 - a seconda delle circostanze - dall'Amministratore Delegato/amministratori esecutivi ovvero dal Direttore Generale 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 (fatto salvo il caso in cui il Direttore Generale sia il principale responsabile della gestione, nel qual caso il Comitato Remunerazione potrà proporre al Consiglio di Amministrazione un incentivo massimo più elevato, in ogni caso non superiore al 100% 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 eventualmente 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.

La finalizzazione e conseguente attribuzione dell'MBO per il 2017 – previa valutazione e

approvazione da parte dei competenti organi sociali ed in conformità alla presente Politica – è valutata, anche in termini di perimetro di applicazione e tenuto conto della specifica situazione e delle relative prospettive, avuto riguardo alla definizione e approvazione del *Budget* 2017, 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 adottare - di regola - un sistema di incentivazione pluriennale, avuto riguardo al fatto che presupposto di tale sistema (Piano LTI) è il Piano Industriale approvato dalla Società.

In linea generale, i beneficiari del Piano LTI sono, 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 - a seconda delle circostanze - dall’Amministratore Delegato/amministratori esecutivi ovvero dal Direttore Generale 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 partecipare al piano LTI eventualmente definito a livello di Gruppo, sulla base dei regolamenti approvati dai competenti organi sociali delle stesse, tenendo conto delle peculiarità proprie e della normativa speciale di vigilanza applicabile alle società di gestione del risparmio ed agli intermediari finanziari, pur in un quadro di coerenza con la Politica sulla Remunerazione ed il Piano LTI di Gruppo. 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 di ciascuna componente. 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 determinate ipotesi, durante il periodo di vigenza del Piano LTI, il destinatario cessa la sua partecipazione allo stesso, ma sono previsti dei meccanismi per riconoscere - parzialmente o integralmente, a seconda dei casi - quanto eventualmente già maturato.

Si rammenta che nelle ultime Relazioni degli scorsi anni era stato evidenziato che, in considerazione della fase evolutiva che stava attraversando 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 – sarebbe stata 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.

Tale intendimento si è in seguito attuato con l'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato per la Remunerazione, del Piano LTI 2016-2018 che – in coerenza con i sopra richiamati criteri e linee guida della Politica – si propone di: (i) supportare il raggiungimento degli obiettivi del Piano Industriale adottato dalla Società; (ii) maggiormente allineare gli interessi del *management* a quelli degli azionisti; (iii) favorire la *retention* del *management* più significativamente responsabile nel conseguimento di tali obiettivi.

I partecipanti previsti al Piano LTI sono gli amministratori investiti di particolari cariche, il Direttore Generale e i dirigenti con responsabilità strategica nonché i *managers* più rilevanti per il conseguimento degli obiettivi aziendali.

La struttura del Piano LTI prevede due componenti e, segnatamente:

- (i) una componente "triennale chiusa" (con peso del 60% sul totale del premio) con erogazione unica della quota parte di premio eventualmente maturata alla chiusura dei conti

dell'esercizio 2018 (subordinatamente alla permanenza in azienda del partecipante al Piano alla fine del terzo anno di durata) nonché

- (ii) una componente “annuale *rolling*” (con peso del 40% sul totale del premio) finalizzata al conseguimento della sostenibilità dei risultati nel tempo, con erogazione scaglionata su tre anni.

Le due componenti del premio, l'una indipendente dall'altra, sono basate sui seguenti obiettivi:

- componente “triennale chiusa”: maggior valore di Free Cash Flow (“FCF”) cumulato del triennio 2016-2018, dedotto il costo aziendale di quanto eventualmente maturato dai *manager* coinvolti nel Piano LTI a fronte della componente annuale “*rolling*”;
- componente “annuale *rolling*”: maggior valore dell'EBIT consolidato di Gruppo.

Per ambedue le componenti, gli obiettivi di Piano Industriale saranno assunti come livello soglia, oltre il quale l'incentivo matura, così da garantire l'autofinanziamento del sistema adottato.

La consuntivazione degli obiettivi conseguiti è di esclusiva competenza dei competenti organi sociali e il grado di raggiungimento sarà determinato a perimetro di attività costante, ovvero neutralizzando gli effetti di eventuali acquisizioni e/o cessioni di aziende e/o rami d'azienda e/o di altre operazioni similari che possano avere una materiale influenza. In ogni caso, la consuntivazione avverrà al netto del costo e/o del pagamento di altri eventuali incentivi (MBO, *Una Tantum*) e/o di altre voci di costo da considerarsi di competenza e/o di accadimento nel periodo di riferimento.

E', inoltre, previsto che in caso di revisione del Piano Industriale le percentuali di ripartizione dei risultati migliorativi di EBIT e FCF previsti nel Piano LTI potranno essere modificate a insindacabile giudizio della Società, al fine di meglio riflettere le situazioni di maggior o minor livello di sfida degli obiettivi stessi. L'erogazione degli incentivi sarà, comunque, soggetta ad una verifica di compatibilità con la situazione finanziaria di Gruppo, esposta anche ad effetti di carattere non ricorrente che esulano da quanto ricompreso nel FCF oggetto di incentivazione.

Come in precedenza evidenziato, il Piano LTI definisce gli importi massimi dell'incentivo erogabile per ogni ruolo aziendale in coerenza con i richiamati criteri della Politica.

Il Piano LTI, infine, prevede clausole che consentono di sottoporre la remunerazione variabile a meccanismi di correzione: *malus condition* e *claw back*.

Il primo meccanismo di correzione (*malus condition*) prevede che il pagamento degli incentivi maturati, ma non corrisposti, sia sospensivamente condizionato al fatto che, alla relativa data di pagamento, il destinatario:

- non sia incorso in provvedimenti disciplinari in funzione, tra l'altro, di quanto stabilito dal Codice Etico e dal Modello Organizzativo ex D.lgs. 231/2001 adottati dalla Società;
- non abbia posto in essere, nell'ambito delle proprie mansioni, comportamenti (anche di carattere omissivo) o altre violazioni di obblighi di legge o regolamentari che abbiano determinato o

possano determinare, a carico del destinatario e/o della Società, provvedimenti sanzionatori emanati dalla Consob o da altre Autorità.

Ai fini di quanto precede, i competenti organi sociali, nel determinare la decurtazione o l'azzeramento del *bonus*, terranno conto a loro insindacabile giudizio della gravità della violazione, in considerazione tra l'altro:

- della natura e tipologia delle norme violate (a tal fine, assumono massimo rilievo le violazioni di norme di legge e di regolamento);
- dei rischi a cui è esposta la Società in conseguenza delle predette violazioni;
- della rilevanza effettiva della violazione (anche in termini di frequenza e in funzione della buona fede del soggetto) e degli effetti (anche potenziali) sull'operatività aziendale e sulla solidità patrimoniale della Società;
- della rilevanza esterna della violazione nei confronti di clienti, fornitori, autorità, investitori, *stakeholder* e pubblico in generale, anche in relazione a possibili danni reputazionali.

Il secondo meccanismo di correzione previsto (*claw back*) prevede che nel caso in cui, entro il termine di tre anni dalla data di corresponsione di un incentivo, risulti che tale incentivo sia stato corrisposto sulla base di dati errati o falsi e/o di condotte dolose o gravemente colpose del relativo destinatario, il Consiglio di Amministrazione avrà il diritto di richiedere al relativo destinatario, e tale destinatario sarà tenuto, a restituire alla Società l'intero importo dell'incentivo anche mediante trattenute sui compensi di fine rapporto o di altra natura non ancora liquidate.

L'obbligo di restituzione mantiene la propria efficacia anche nel caso di cessazione del rapporto del destinatario con la Società.

Per completezza informativa, si evidenzia che il Piano LTI indica la facoltà da parte del Consiglio di Amministrazione – a sua discrezione e insindacabile giudizio – di eventualmente prevedere, in aumento o diminuzione, la variazione della sopra richiamata componente “triennale chiusa” in funzione dell'andamento del *Total Shareholders Return* – TSR (con un *cap* alla correzione) al fine di poter prevedere una correlazione con l'andamento del titolo Prelios determinando, pertanto, il coinvolgimento dell'Assemblea a cui, ai sensi della disciplina applicabile, è riservata la competenza per l'approvazione dei c.d. “piani di compensi basati su strumenti finanziari”.

Nel 2016, tale facoltà non è stata avviata e implementata.

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.

Si segnala che, alla data del 31 dicembre 2016, è in essere il riconoscimento – approvato dal Consiglio di Amministrazione, previa valutazione favorevole del Comitato per la Remunerazione – al Direttore Generale di una annualità lorda (calcolata sulla base della remunerazione annua fissa lorda e della media della remunerazione variabile degli ultimi tre anni) a titolo di incentivo all'esodo, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro ad iniziativa aziendale per motivi diversi dalla giusta causa, in aggiunta al preavviso contrattuale (pari a 6 mesi).

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, evidenziandosi – con specifico riferimento al bilanciamento della remunerazione fissa rispetto alla remunerazione complessiva degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche – l'adozione di una formulazione più flessibile che non indica una soglia fissa

predeterminata, onde consentire di poter considerare più opportunamente le mutevoli contingenti circostanze e assicurare comunque un adeguato bilanciamento, anche in funzione delle diverse componenti variabili della remunerazione che possono, di volta in volta, essere effettivamente implementate.

..*

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.

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

<p><i><u>Elementi indicati nello Schema 7-bis dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti</u></i></p>	<p><i><u>Riferimenti ai paragrafi della presente Relazione sulla Remunerazione</u></i></p>
<p>a) Gli organi o i soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica delle remunerazioni, specificando i rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica.</p>	<p>Paragrafi 2 e 3.</p>
<p>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.</p>	<p>Paragrafi 2.3 e 3.</p>
<p>c) Il nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni.</p>	<p>Paragrafo 3.</p>
<p>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.</p>	<p>Paragrafi 1, 6, 7, 8 e 9.</p>
<p>e) La descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione del relativo peso nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo.</p>	<p>Paragrafi 4, 5, 6, 7, 8 e 9.</p>
<p>f) La politica seguita con riguardo ai benefici non monetari.</p>	<p>Paragrafi 4, 6 e 7.</p>
<p>g) Con riferimento alle componenti variabili, una descrizione degli obiettivi di performance in base ai quali vengono assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo termine, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione.</p>	<p>Paragrafi 8 e 9.</p>
<p>h) I criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari</p>	<p>Paragrafi 8 e 9.</p>

o altre componenti variabili della remunerazione.	
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.	Paragrafi 1 e 4.
j) 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.
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.	N/A
l) 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.	Paragrafo 10.
m) Informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie.	Paragrafi 4.2, 5, 6 e 7.
n) 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.).	Paragrafi 5 e 6.
o) 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.	Paragrafo 3.

SEZIONE II – Compensi dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

Nella presente sezione sono illustrate (i) nominativamente per i componenti degli organi di amministrazione e controllo, il Direttore Generale nonché gli altri 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 2016 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 2016 la carica di componente dell'organo di amministrazione e di controllo, di Direttore Generale o di altro dirigente con responsabilità strategiche.

Nel corso dell'esercizio 2016, a seguito della cessazione del rapporto con la Società dell'Amministratore Delegato Sergio Iasi, non è stato nominato un nuovo Amministratore Delegato ma un Direttore Generale il cui ruolo è stato assunto da Riccardo Serrini..

Si segnala che nell'esercizio 2016 – rispetto ai compensi attribuiti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale nonché al Direttore Generale Riccardo Serrini – non sono stati percepiti compensi complessivi più elevati da parte di altri dirigenti con responsabilità strategiche.

A) Prima Parte

12 I compensi dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo in carica al 31 dicembre 2016.

12.1 Il Consiglio di Amministrazione in carica.

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 2016², sono:

- amministratori investiti di particolari cariche, il Presidente del Consiglio di Amministrazione Giorgio Luca Bruno al quale sono state attribuite specifiche deleghe gestionali ed è, perciò, da qualificarsi quale amministratore esecutivo;
- amministratori non investiti di particolari cariche, i Consiglieri Anna Maria Artoni, Mirja Cartia d'Asero, Rosa Cipriotti, Giovanni Angelo Carlo Gilli, Valeria Leone, 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.

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

² In data 16 ottobre 2015, l'Assemblea Ordinaria degli Azionisti ha nominato il Consiglio di Amministrazione, 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.

Nel 2016, hanno rassegnato le proprie dimissioni da componenti del Consiglio di amministrazione: in data 21 marzo, Sergio Iasi (già Amministratore Delegato – CEO) e, in data 24 maggio, Andrea Mangoni (già Amministratore non esecutivo e indipendente).

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.

*

Tenuto conto di quanto sopra, per l'esercizio 2016, 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 30.000,00 per la carica di Consigliere nonché Euro 20.000,00 quale componente del Comitato per il Controllo Interno, i Rischi e la *Corporate Governance*;
- Mirja Cartia d'Asero 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 nonché, in relazione ad altra carica assunta nella controllata Prelios SGR S.p.A., Euro 30.163,93 quale componente del Consiglio di Amministrazione ed Euro 6.415,30 quale componente di un Comitato;
- Rosa Cipriotti ha percepito un emolumento fisso lordo pari a Euro 30.000,00 per la carica di Consigliere nonché Euro 20.000,00 quale componente del Comitato per il Controllo Interno, i Rischi e la *Corporate Governance* nonché Euro 13.497,27 per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione della controllata Prelios Credit Servicing S.p.A.;
- Giovanni Gilli ha percepito un emolumento fisso lordo pari a Euro 30.000,00 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 30.000,00 per la carica di Consigliere;
- Davide Mereghetti 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; tali compensi sono stati erogati direttamente ad UniCredit S.p.A.;
- Arturo Sanguinetti ha percepito un emolumento fisso lordo pari a Euro 30.000,00 per la carica di Consigliere, Euro 20.000,00 quale componente del Comitato per il Controllo Interno, i Rischi e la *Corporate Governance* nonché Euro 15.000,00 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 in carica.

L'Assemblea del 19 maggio 2016, in occasione della nomina del Collegio Sindacale, ha definito un compenso di Euro 32.000,00 fisso lordo annuo per ciascuno dei componenti effettivi Marco de Ruvo e Michela Zeme nonché un compenso fisso lordo annuo di Euro 50.000,00 per il Presidente del Collegio Sindacale Giorgio Loli.

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 – con riferimento all'esercizio 2016 – ha in essere un incarico in una società partecipata da Prelios S.p.A.. Per tale incarico è stato corrisposto un emolumento pari a Euro 15.000,00.

Il Collegio Sindacale in carica scade, per compiuto mandato, con l'Assemblea chiamata ad approvare il bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2018.

*

Tenuto conto di quanto sopra, per l'esercizio 2016, i componenti del Collegio Sindacale attualmente in carica hanno percepito i compensi di seguito nominativamente evidenziati, relativamente al pro-rata di competenza:

- Giorgio Loli ha percepito un emolumento fisso lordo pari a Euro 29.315,07 per la carica di Presidente del Collegio Sindacale;
- Marco de Ruvo ha percepito un emolumento fisso lordo pari a Euro 33.922,04 per la carica di Sindaco Effettivo nonché Euro 15.000,00 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 Euro 33.922,04 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 2016.

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 al sistema di incentivazione variabile pluriennale LTI in conformità alla Politica in materia di remunerazione adottata.

Il Presidente ha percepito, per l'esercizio 2016, un emolumento complessivo fisso annuo lordo pari a Euro 430.000,00 di cui Euro 30.000,00 per la carica di Consigliere ed Euro 400.000,00 per la carica di Presidente esecutivo.

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 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 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 2016 pubblicata sul Sito sezione *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 19 maggio 2016 ha espresso voto favorevole, nonché in linea con il *benchmark* di mercato per posizioni analoghe.

14. La remunerazione dei direttori generali in carica al 31 dicembre 2016.

Come già comunicato al mercato in data 21 marzo 2016, a seguito delle dimissioni di Sergio Iasi (già Consigliere e Amministratore Delegato della Società) il Consiglio di Amministrazione, al fine di assicurare continuità gestionale e piena operatività alla Società, ha provveduto a istituire, come contemplato dallo Statuto Sociale, una Direzione Generale, che è stata affidata a Riccardo Serrini – attuale Amministratore Delegato della società controllata Prelios Credit Servicing S.p.A. – valutando questa la soluzione più opportuna ed efficace per mantenere l’assetto di *governance* in linea con quello adottato. Al Direttore Generale Riccardo Serrini, nell’ambito delle responsabilità organizzative al medesimo riconosciute dal Consiglio di Amministrazione, sono state dunque attribuite specifiche deleghe gestionali.

Per maggiori dettagli su quanto sopra, si rinvia in proposito alla “Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari” per l’esercizio 2016 pubblicata sul Sito sezione *governance*.

Si segnala altresì che, con decorrenza dal mese di agosto 2016, Riccardo Serrini è stato assunto a tutti gli effetti in Prelios, prevedendosi un parziale distacco di quest’ultimo (quale Amministratore Delegato) nella società controllata Prelios Credit Servicing S.p.A., per quota parte del suo tempo, pari al 40%. In precedenza era stato previsto il distacco del medesimo (quale Direttore Generale) al 50% in Prelios (rimanendo per il restante 50% in Prelios Credit Servicing S.p.A.) con il riconoscimento di un compenso *una tantum* erogato in proporzione al tempo di permanenza nell’incarico, quale integrazione della remunerazione per il maggior impegno richiesto (*i.e.* 30 luglio 2016).

Pertanto, i costi relativi alla struttura remunerativa del Direttore Generale sono suddivisi tra le suddette società (mediante riaddebito del pro-quota dalla Società a Prelios Credit Servicing S.p.A. e viceversa) in proporzione alla percentuale del distacco, non prevedendosi ulteriori compensi aggiuntivi per la carica di Amministratore Delegato della società controllata.

L’attuale remunerazione del Direttore Generale Riccardo Serrini – approvata dal Consiglio di Amministrazione previo parere favorevole del Comitato per la Remunerazione – prevede:

- una componente fissa annua lorda pari a Euro 385.000,00 per il ruolo di Direttore Generale di Prelios, che tiene anche conto dell’impegno e responsabilità derivanti dalla carica di Amministratore Delegato nella società controllata Prelios Credit Servicing S.p.A.;
- una componente variabile annuale MBO conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali, fino ad un massimo del 60% della suddetta RAL, ripartita (i) per il 60% dell’importo massimo in funzione degli obiettivi assegnati dalla Società e (ii) per il restante 40% dell’importo massimo sulla base di obiettivi definiti da Prelios Credit Servicing S.p.A.;
- una componente variabile di medio/lungo termine (cd. LTI);

- *benefits*.

Il Consiglio di Amministrazione, previo unanime parere favorevole del Comitato per la Remunerazione, ha inoltre approvato il riconoscimento al Direttore Generale – in caso di risoluzione del rapporto di lavoro ad iniziativa aziendale per motivi diversi dalla giusta causa, in aggiunta al preavviso contrattuale (pari a 6 mesi) – di una annualità lorda (calcolata sulla base della remunerazione annua fissa lorda e della media della remunerazione variabile degli ultimi tre anni) a titolo di incentivo all'esodo.

Il Direttore Generale ha percepito complessivamente, per l'esercizio 2016:

- una componente fissa annua lorda³ pari a: (i) Euro 156.930,21 per il ruolo di Direttore Generale di Prelios relativamente al pro-rata di competenza, unitamente al richiamato compenso (integrazione della RAL a seguito della nomina a Direttore Generale) *una tantum* di Euro 45.333,33; (ii) Euro 199.448,94³ per il ruolo ricoperto in Prelios Credit Servicing S.p.A.;
- Euro 4.931,34 a titolo di valore convenzionale polizza assicurativa extra professionale ed assistenza sanitaria, di cui Euro 2.045,52 corrisposti da Prelios ed Euro 2.885,82 corrisposti da Prelios Credit Servicing S.p.A..

Il Direttore Generale ha, inoltre, maturato un compenso variabile annuo lordo pari a Euro 92.400,00 conseguito sulla base del raggiungimento di parte degli obiettivi a suo tempo assegnati dai competenti organi societari di Prelios, in coerenza con i dati di *Budget* 2016 e sulla base di pesi relativi, attribuiti tenuto conto delle responsabilità e conseguenti deleghe al medesimo conferite. Quanto precede 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.

Inoltre, Riccardo Serrini, in qualità di Amministratore Delegato della società controllata Prelios Credit Servicing S.p.A., ha ricevuto da questa l'erogazione di Euro 24.333,07 (ma integralmente a carico del veicolo di cartolarizzazione ICR8 gestito dalla stessa Prelios Credit Servicing S.p.A.), in relazione ai risultati di *performance* conseguiti. Per opportuna completezza, si segnala che le condizioni relative al compenso variabile annuo lordo di Prelios Credit Servicing S.p.A. non sono state, invece, realizzate e pertanto nessun compenso è stato erogato.

Si segnala, inoltre, che il Direttore Generale, nell'esercizio 2016, ha beneficiato dei seguenti ulteriori trattamenti:

- assistenza sanitaria (persona e familiari) prevista per i Dirigenti del Gruppo, ai sensi di quanto previsto dal Contratto Nazionale applicato;
- polizza assicurativa cd. D&O Liability;
- auto aziendale secondo prassi e *policy* aziendale per un valore convenzionale pari a Euro

³ *Comprensiva delle ferie liquidate e dell'indennità di trasferta.*

3.515,18, di cui Euro 1.422,32 corrisposti da Prelios ed Euro 2.092,86 corrisposti dalla società controllata Prelios Credit Servicing S.p.A.;

- strumenti di lavoro usuali per la carica, secondo prassi e *policy* aziendale.

15. La remunerazione degli altri dirigenti con responsabilità strategiche in carica al 31 dicembre 2016.

Al 31 dicembre 2016 ricopre la carica di “Dirigente con responsabilità strategica” Sergio Cavallino, *Chief Financial Officer* e Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari della Società che ha sostituito in tale ruolo, con decorrenza 24 agosto 2016, Marco Andreasi.

In linea con la Politica, l’attuale pacchetto retributivo di Sergio Cavallino prevede:

- una retribuzione fissa annua lorda pari a Euro 180.000,00;
- una componente variabile annua, conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali (cd. MBO);
- una componente variabile di medio/lungo termine (cd. LTI);
- *benefits*.

Nel corso del 2016, il compenso complessivo di Sergio Cavallino è stato pari a:

- una componente fissa annua lorda pari a: (i) Euro 35.027,55 per il ruolo assunto in Prelios, relativamente al pro-rata di competenza; (ii) Euro 131.538,33 per il ruolo ricoperto in una società controllata da Prelios;
- Euro 15.000,00 a titolo di *retention* corrisposti da una società controllata da Prelios;
- Euro 4.416,74, a titolo di valore convenzionale polizza assicurativa extra professionale ed assistenza sanitaria, di cui Euro 719,37 corrisposti da Prelios ed Euro 3.697,37 corrisposti da una società controllata da Prelios.

Si segnala, inoltre, che Sergio Cavallino 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 3.402,50 corrisposti da una società controllata da Prelios.

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

16. La remunerazione dei soggetti che hanno ricoperto per una frazione dell'esercizio 2016 la carica di componente dell'organo di amministrazione e controllo o di dirigente con responsabilità strategiche.

In data 21 marzo 2016, Sergio Iasi ha rassegnato le proprie dimissioni dalla carica di Consigliere e Amministratore Delegato della Società. Al medesimo sono stati corrisposti i relativi compensi e le attribuzioni conseguenti all'intesa per la cessazione anticipata del rapporto, approvata dal Consiglio di Amministrazione, previa unanime e motivata valutazione favorevole del Comitato per la Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale.

Nel corso dell'esercizio 2016, sono stati corrisposti i compensi spettanti ad Andrea Mangoni (già Amministratore non esecutivo e indipendente) fino alle intervenute dimissioni rassegnate in data 24 maggio.

Per il Collegio Sindacale, Enrico Laghi ha ricoperto la carica di Presidente del Collegio Sindacale fino al 19 maggio 2016.

Si segnala, infine, che Marco Andreasi (già *Chief Financial Officer* e Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari) fino alla sua sostituzione con Sergio Cavallino, avvenuta a decorrere dal 24 agosto 2016, era stato individuato dal Consiglio di Amministrazione "dirigente con responsabilità strategiche".

16.1 Amministratori non esecutivi

Come in precedenza anticipato, l'Assemblea del 16 ottobre 2015, in occasione della nomina del Consiglio di Amministrazione, aveva determinato un compenso complessivo annuo lordo pari a Euro 550.000,00 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 2016, fino alle intervenute dimissioni, Andrea Mangoni ha percepito un emolumento fisso lordo pari a Euro 11.935,48 per la carica di Consigliere. I compensi corrisposti sono coerenti con la Politica approvata nell'esercizio precedente.

16.2 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 2016 relativamente al pro-rata di competenza, una componente fissa annua lorda pari a: (i) Euro 6.693,55 per la carica di Consigliere; e (ii) Euro 145.297,00 per la carica di Amministratore Delegato.

Si segnala, inoltre, che l'Amministratore Delegato, nell'esercizio 2016 relativamente al pro-rata di competenza, 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 17.870,67;
- polizza assicurativa cd. D&O Liability;
- auto aziendale secondo prassi e *policy* aziendale per un valore convenzionale pari a Euro 896,69;
- strumenti di lavoro usuali per la carica, secondo prassi e *policy* aziendale.

Come già comunicato al mercato⁴, a seguito delle intervenute dimissioni in data 21 marzo 2016 di 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 (nella sua veste di Comitato per le operazioni con parti correlate) sentito il parere del Collegio Sindacale.

Le attribuzioni in favore di Sergio Iasi, a fronte dell'anticipata cessazione della carica sono state pari ad Euro 1.560.000,00 pari alla somma del compenso fisso e variabile che sarebbe maturato fino a fine mandato a cui sono stati aggiunti Euro 40.000,00 a titolo transattivo. A titolo di indennità per patto di non concorrenza della durata di 12 mesi sono stati inoltre liquidati Euro 400.000,00.

Quanto sopra è coerente con la Politica approvata nell'esercizio precedente.

16.3 Dirigente con Responsabilità Strategiche - Chief Financial Officer e Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari

Fino alle intervenute dimissioni, la remunerazione di Marco Andreasi (già *Chief Financial Officer* e

⁴ Cfr. Comunicato Stampa del 21 marzo 2016.

Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari) si componeva di:

- 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 2016, fino alla data di cessazione del rapporto di lavoro con la Società, Marco Andreasi ha percepito:

- Euro 260.650,93 a titolo di retribuzione lorda;
- Euro 170,00 a titolo di indennità di trasferta;
- Euro 4.207,94 a titolo di valore convenzionale polizza assicurativa extra professionale ed assistenza sanitaria;
- Euro 81.154,89 a titolo di Trattamento di Fine Rapporto lavoro.

Il Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato per la Remunerazione, ha approvato il riconoscimento a Marco Andreasi dell'ulteriore importo *una tantum* pari ad Euro 50.000,00 a titolo di rinuncia e transazione di qualsiasi potenziale controversia in ordine a quanto spettante in base al rapporto di lavoro intercorso e alla sua cessazione (in particolare in merito alle componenti variabili della retribuzione).

Si segnala, inoltre, che Marco Andreasi ha beneficiato 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 2.492,54.

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

16.4 Il Presidente del Collegio Sindacale

L'Assemblea dell'8 maggio 2013, in occasione della nomina del Collegio Sindacale (rimasto in carica fino all'Assemblea del 19 maggio 2016) aveva determinato un compenso di Euro 37.000,00 fisso lordo annuo per ciascuno dei componenti effettivi Michela Zeme e Marco de Ruvo, nonché un compenso fisso lordo annuo di Euro 55.000,00 per il Presidente del Collegio Sindacale Enrico Laghi. Per l'esercizio 2016, fino alla data di cessazione della carica, il Presidente del Collegio Sindacale Enrico Laghi ha percepito un compenso pari a Euro 21.142,47.

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					
Giorgio Luca Bruno	Presidente	dal 01.01.16 al 31.12.16	Approvazione bilancio 31.12.17									
Compensi nella Società che redige il bilancio				430.000 (1)	-	-	-	-	-	430.000	-	-
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale				430.000	-	-	-	-	-	430.000	-	-
Anna Maria Artoni	Consigliere (indipendente)	dal 01.01.16 al 31.12.16	Approvazione bilancio 31.12.17									
Compensi nella Società che redige il bilancio				30.000 (2)	20.000 (3)	-	-	-	-	50.000	-	-
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale				30.000	20.000	-	-	-	-	50.000	-	-
Mirja Cartia D'Asero	Consigliere (indipendente)	dal 01.01.16 al 31.12.16	Approvazione bilancio 31.12.17									
Compensi nella Società che redige il bilancio				30.000 (2)	15.000 (4)	-	-	-	-	45.000	-	-
Compensi da controllate e collegate				30.164 (5)	6.415 (6)	-	-	-	-	36.579	-	-
Totale				60.164	21.415	-	-	-	-	81.579	-	-
Rosa Cipriotti	Consigliere (indipendente)	dal 01.01.16 al 31.12.16	Approvazione bilancio 31.12.17									
Compensi nella Società che redige il bilancio				30.000 (2)	20.000 (3)	-	-	-	-	50.000	-	-
Compensi da controllate e collegate				13.497 (7)	-	-	-	-	-	13.497	-	-
Totale				43.497	20.000	-	-	-	-	63.497	-	-
Giovanni Angelo Carlo Gilli	Consigliere	dal 01.01.16 al 31.12.16	Approvazione bilancio 31.12.17									
Compensi nella Società che redige il bilancio				30.000 (2)	-	-	-	-	-	30.000	-	-
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale				30.000	-	-	-	-	-	30.000	-	-
Valeria Leone	Consigliere	dal 01.01.16 al 31.12.16	Approvazione bilancio 31.12.17									
Compensi nella Società che redige il bilancio				30.000 (2)	-	-	-	-	-	30.000	-	-
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale				30.000	-	-	-	-	-	30.000	-	-
Davide Mereghetti	Consigliere	dal 01.01.16 al 31.12.16	Approvazione bilancio 31.12.17									
Compensi nella Società che redige il bilancio				30.000 (2)	15.000 (4)	-	-	-	-	45.000	-	-
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale				30.000	15.000	-	-	-	-	45.000	-	-
Arturo Sanguinetti	Consigliere (indipendente)	dal 01.01.16 al 31.12.16	Approvazione bilancio 31.12.17									
Compensi nella Società che redige il bilancio				30.000 (2)	20.000 (3)	-	-	-	15.000 (8)	65.000	-	-
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale				30.000	20.000	-	-	-	15.000	65.000	-	-
Giovanni Jody Vender	Consigliere (indipendente)	dal 01.01.16 al 31.12.16	Approvazione bilancio 31.12.17									
Compensi nella Società che redige il bilancio				30.000 (2)	15.000 (4)	-	-	-	-	45.000	-	-
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale				30.000	15.000	-	-	-	-	45.000	-	-
Sergio Iasi (a)	Amministratore Delegato	dal 01.01.16 al 21.03.16										
Compensi nella Società che redige il bilancio				151.991 (9)	-	-	-	23.719 (10)	-	175.710	-	2.000.000 (11)
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale				151.991	-	-	-	23.719	-	175.710	-	2.000.000
Andrea Mangoni (b)	Consigliere (indipendente)	dal 01.01.16 al 24.05.16										
Compensi nella Società che redige il bilancio				11.935 (12)	-	-	-	-	-	11.935	-	-
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale				11.935	-	-	-	-	-	11.935	-	-
Giorgio Lolì (c)	Presidente del Collegio Sindacale	dal 19.05.16 al 31.12.16	Approvazione bilancio 31.12.18									
Compensi nella Società che redige il bilancio				29.315 (13)	-	-	-	-	-	29.315	-	-
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale				29.315	-	-	-	-	-	29.315	-	-
Marco De Ruvo (d)	Sindaco effettivo	dal 01.01.16 al 31.12.16	Approvazione bilancio 31.12.18									
Compensi nella Società che redige il bilancio				33.922 (14)	-	-	-	-	-	33.922	-	-
Compensi da controllate e collegate				15.000 (15)	-	-	-	-	-	15.000	-	-
Totale				48.922	-	-	-	-	-	48.922	-	-
Michela Zeme (d)	Sindaco effettivo	dal 01.01.16 al 31.12.16	Approvazione bilancio 31.12.18									
Compensi nella Società che redige il bilancio				33.922 (14)	-	-	-	-	15.000 (8)	48.922	-	-
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale				33.922	-	-	-	-	15.000	48.922	-	-
Enrico Laghi (e)	Presidente del Collegio Sindacale	dal 01.01.16 al 19.05.16										
Compensi nella Società che redige il bilancio				21.142 (16)	-	-	-	-	-	21.142	-	-
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale				21.142	-	-	-	-	-	21.142	-	-
Riccardo Serrini (f)	Direttore Generale	dal 21.03.16 al 31.12.16										
Compensi nella Società che redige il bilancio				202.264 (17)	-	92.400 (18)	-	3.468 (19)	-	298.132	-	-
Compensi da controllate e collegate				199.449 (20)	-	24.333 (21)	-	4.979 (22)	-	228.761	-	-
Totale				401.713	-	116.733	-	8.447	-	526.893	-	-
Dirigenti con responsabilità strategiche (g)	Dirigente con responsabilità strategiche	dal 01.01.16 al 31.12.16										
Compensi nella Società che redige il bilancio				295.648 (23)	-	-	-	7.420 (24)	-	303.068	-	131.155 (25)
Compensi da controllate e collegate				131.538 (26)	-	15.000 (27)	-	7.100 (28)	-	153.638	-	-
Totale				427.386	-	15.000	-	14.520	-	456.906	-	131.155

- (a) Dimessosi dalla carica di Amministratore Delegato in data 21 marzo 2016.
- (b) Dimessosi dalla carica di Consigliere in data 24 maggio 2016.
- (c) Nominato Presidente del Collegio Sindacale in data 19 maggio 2016.
- (d) Confermata la carica di Sindaco effettivo in data 19 maggio 2016.
- (e) Cessato dalla carica in data 19 maggio 2016.
- (f) Nominato Direttore Generale in data 21 marzo 2016.
- (g) Sergio Cavallino, nominato *Chief Financial Officer* e Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari in data 28 luglio 2016, con decorrenza dal 24 agosto 2016; Marco Andreasi, *Chief Financial Officer* e Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari in carica dal 1° gennaio 2016 fino al 23 agosto 2016.

- (1) Include compenso in qualità di Presidente per 400.000 euro e membro del Consiglio di Amministrazione per 30.000 euro.
- (2) Include compenso in qualità di membro del Consiglio di Amministrazione per 30.000 euro.
- (3) Include compenso in qualità di membro del Comitato per il Controllo Interno, Rischi e la Corporate Governance per 20.000 euro.
- (4) Include compenso in qualità di membro del Comitato Remunerazione per 15.000 euro.
- (5) Include compenso in qualità di membro del Consiglio di Amministrazione della società Prelios Società di Gestione del Risparmio S.p.A. per 30.164 euro per il periodo dal 01.07.2016 al 31.12.2016.
- (6) Include compenso in qualità di membro del Comitato Remunerazione e Nomine della società Prelios Società di Gestione del Risparmio S.p.A. per 6.415 euro per il periodo dal 25.05.2016 al 31.12.2016.
- (7) Include compenso in qualità di membro del Consiglio di Amministrazione della società Prelios Credit Servicing S.p.A. per 13.497 euro per il periodo dal 28.04.2016 al 31.12.2016.
- (8) Include compenso in qualità di membro dell'Organismo di Vigilanza per 15.000 euro.
- (9) Include compenso in qualità di Amministratore Delegato per 145.297 euro e membro del Consiglio di Amministrazione per 6.694 euro.
- (10) Include polizze assicurative (inclusa assistenza sanitaria) per 22.822 euro e valore convenzionale auto per 897 euro.
- (11) Include buonuscita per 1.560.000 euro, importo transattivo per 40.000 euro e indennità per patto di non concorrenza per 400.000 euro.
- (12) Include compenso in qualità di membro del Consiglio di Amministrazione per 11.935 euro.
- (13) Include compenso in qualità di Presidente del Collegio Sindacale per 29.315 euro.
- (14) Include compenso in qualità di Sindaco effettivo per 33.922 euro.
- (15) Include compenso in qualità di Sindaco effettivo della società Focus Investments S.p.A. per 15.000 euro.
- (16) Include compenso in qualità di Presidente del Collegio Sindacale per 21.142 euro.
- (17) Include compenso annuale lordo per 151.985 euro relativo al periodo dal 21.03.2016 al 31.12.2016, ferie maturate e non godute per 4.896 euro, indennità di trasferta per 49 euro, integrazione una tantum per 45.333 euro.
- (18) Include MBO per 92.400 euro.
- (19) Include assistenza sanitaria e valore convenzionale polizze assicurative per complessivi 2.046 euro nonché valore convenzionale auto per complessivi 1.422 euro.
- (20) Include compenso annuale lordo per 188.377 euro relativo al periodo dal 01.01.2016 al 31.12.2016, indennità di trasferta per 376 euro, ferie maturate e non godute per 10.696 euro, corrisposti dalla società Prelios Credit
- (21) Include bonus erogato da Prelios Credit Servicing S.p.A. (ma integralmente a carico del veicolo di cartolarizzazione ICR8 gestito dalla stessa Prelios Credit Servicing S.p.A.) in relazione ai risultati di *performance* conseguiti.
- (22) Include assistenza sanitaria e valore convenzionale polizze assicurative per complessivi 2.886 euro nonché valore convenzionale auto per complessivi 2.093 euro, corrisposti dalla società Prelios Credit Servicing S.p.A..
- (23) Include i compensi annuali lordi relativi a coloro che hanno ricoperto la carica di "Chief Financial Officer e Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari" nel corso dell'esercizio per 295.678 euro e indennità di trasferta per 170 euro.
- (24) Include assistenza sanitaria e valore convenzionale polizze assicurative per complessivi 4.927 euro nonché valore convenzionale auto per complessivi 2.493 euro.
- (25) Include le somme versate al Fondo pensionistico Previp durante il rapporto di lavoro dipendente per 81.155 euro, nonché exit bonus per 50.000 euro.
- (26) Include compenso annuale lordo per 131.538 euro, corrisposto dalla società Prelios Società di Gestione del Risparmio S.p.A. per il periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre 2016.
- (27) Include piano di retention per 15.000 euro corrisposto dalla società Prelios Società di Gestione del Risparmio S.p.A..
- (28) Include assistenza sanitaria e valore convenzionale polizze assicurative per complessivi 3.697 euro nonché valore convenzionale auto per complessivi 3.403 euro, corrisposti dalla società Prelios Società di Gestione del Risparmio S.p.A. per il periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre 2016.

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 / Erogato	(C) Ancora differiti	
Riccardo Serrini	Direttore Generale								
Compensi nella Società che redige il bilancio		Piano MBO approvato dal Consiglio di Amministrazione del 12 maggio 2016	92.400	-	-	-	-	-	-
Compensi da controllate e collegate		(a)	24.333	-	-	-	-	-	-
Totale			116.733	-	-	-	-	-	-
Dirigenti con responsabilità strategiche	Dirigente con responsabilità strategiche								
Compensi nella Società che redige il bilancio			-	-	-	-	-	-	-
Compensi da controllate e collegate		(b)	15.000	-	-	-	-	-	-
Totale			15.000	-	-	-	-	-	-

(a) Bonus erogato da Prelios Credit Servicing S.p.A. (ma integralmente a carico del veicolo di cartolarizzazione ICR8 gestito dalla stessa Prelios Credit Servicing S.p.A.) in relazione ai risultati di *performance* conseguiti.

(b) Piano di retention corrisposto dalla società Prelios Società di Gestione del Risparmio S.p.A.

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

Nome e cognome	Carica	Società partecipata	Numero di azioni possedute al 31.12.2015 (o alla data di nomina)	Numero di azioni acquistate nel corso del 2016	Numero di azioni vendute nel corso del 2016	Numero di azioni possedute al 31.12.2016 (o alla data di cessazione se intervenuta prima)
----------------	--------	---------------------	--	--	---	---

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE IN CARICA

1.	Giorgio Luca Bruno	Presidente	Prelios S.p.A.	0	0	0	0
2.	Anna Maria Artoni	Consigliere	Prelios S.p.A.	0	0	0	0
3.	Mirja Cartia d'Asero	Consigliere	Prelios S.p.A.	0	0	0	0
4.	Rosa Cipriotti	Consigliere	Prelios S.p.A.	0	0	0	0
5.	Giovanni Gilli	Consigliere	Prelios S.p.A.	0	0	0	0
6.	Valeria Leone	Consigliere	Prelios S.p.A.	0	0	0	0
7.	Davide Mereghetti	Consigliere	Prelios S.p.A.	0	0	0	0
8.	Arturo Sanguinetti	Consigliere	Prelios S.p.A.	0	0	0	0
9.	Giovanni Jody Vender	Consigliere	Prelios S.p.A.	0	0	0	0

CONSIGLIERI DI AMMINISTRAZIONE CESSATI DALLA CARICA NEL 2016

•	Sergio Iasi	Amministratore Delegato (CEO)	Prelios S.p.A.	0	0	0	0
•	Andrea Mangoni	Consigliere	Prelios S.p.A.	0	0	0	0

DIRETTORE GENERALE IN CARICA NEL 2016

•	Riccardo Serrini	Direttore Generale	Prelios S.p.A.	0	0	0	0
---	------------------	--------------------	----------------	---	---	---	---

COLLEGIO SINDACALE IN CARICA

1.	Giorgio Loli	Presidente	Prelios S.p.A.	0	0	0	0
2.	Marco de Ruvo	Sindaco Effettivo	Prelios S.p.A.	0	0	0	0
3.	Michela Zeme	Sindaco Effettivo	Prelios S.p.A.	0	0	0	0
1.	Pietro Garibaldo Boiardi	Sindaco Supplente	Prelios S.p.A.	0	0	0	0
2.	Francesca Adelina Alice Monti	Sindaco Supplente	Prelios S.p.A.	0	0	0	0
3.	Antonio Salvi	Sindaco Supplente	Prelios S.p.A.	0	0	0	0

SINDACI CESSATI DALLA CARICA NEL 2016

•	Enrico Laghi	Presidente	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

TABELLA: PARTECIPAZIONI DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA

Numero Dirigenti con responsabilità strategica	Società partecipata	Numero di azioni possedute al 31.12.2015 (o alla data di nomina)	Numero di azioni acquistate nel corso del 2016	Numero di azioni vendute nel corso del 2016	Numero di azioni possedute al 31.12.2016 (o alla data di cessazione se intervenuta prima)
2	Prelios S.p.A.	0	0	0	0