

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



RISANAMENTO SpA

**Approvata dal Consiglio di Amministrazione di
Risanamento S.p.A.
in data 3 febbraio 2021**

INDICE

PREMESSA	5
SEZIONE I	7
POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE	
1.1. COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA	8
I.1.A ORGANI O SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREDISPOSIZIONE E APPROVAZIONE ED EVENTUALE REVISIONE DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI	8
I.1.B INTERVENTO DEL COMITATO PER LA REMUNERAZIONE – COMPOSIZIONE, COMPETENZE E MODALITÀ DI FUNZIONAMENTO	9
I.1.C COME LA SOCIETÀ HA TENUTO CONTO DEL COMPENSO E DELLE CONDIZIONI DI LAVORO DEI PROPRI DIPENDENTI NELLA DETERMINAZIONE DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI;	10
I.1.D IL NOMINATIVO DEGLI ESPERTI INDIPENDENTI EVENTUALMENTE INTERVENUTI NELLA PREDISPOSIZIONE DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI	10
I.1.E LE FINALITÀ PERSEGUITE CON LA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI, I PRINCIPI CHE NE SONO ALLA BASE, LA DURATA E, IN CASO DI REVISIONE, LA DESCRIZIONE DEI CAMBIAMENTI RISPETTO ALLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI DA ULTIMO SOTTOPOSTA ALL’ASSEMBLEA E DI COME TALE REVISIONE TENGA CONTO DEI VOTI E DELLE VALUTAZIONI ESPRESSI DAGLI AZIONISTI NEL CORSO DI TALE ASSEMBLEA O SUCCESSIVAMENTE	10
I.1.F LA DESCRIZIONE DELLE POLITICHE IN MATERIA DI COMPONENTI FISSE E VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE, CON PARTICOLARE RIGUARDO ALL’INDICAZIONE DEL RELATIVA PROPORZIONE NELL’AMBITO DELLA RETRIBUZIONE COMPLESSIVA E DISTINGUENDO TRA COMPONENTI VARIABILI DI BREVE E DI MEDIO-LUNGO PERIODO	11
I.1.G LA POLITICA SEGUITA CON RIGUARDO AI BENEFICI NON MONETARI	12
I.1.H CON RIFERIMENTO ALLE COMPONENTI VARIABILI, UNA DESCRIZIONE DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE FINANZIARI E NON FINANZIARI, SE DEL CASO TENENDO CONTO DI CRITERI RELATIVI ALLA RESPONSABILITÀ SOCIALE DI IMPRESA, 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	12
I.1.I I CRITERI UTILIZZATI PER LA VALUTAZIONE DEL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE ALLA BASE DELL’ASSEGNAZIONE DI AZIONI, OPZIONI, ALTRI STRUMENTI FINANZIARI O ALTRE COMPONENTI VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE, SPECIFICANDO LA MISURA DELLA COMPONENTE VARIABILE DI CUI È PREVISTA L’EROGAZIONE IN FUNZIONE DEL LIVELLO DI CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI STESSI	13
I.1.J INFORMAZIONI VOLTE AD EVIDENZIARE LA COERENZA DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI, ED IN PARTICOLARE DELLA POLITICA IN MATERIA DI COMPONENTI VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE, ALLA STRATEGIA AZIENDALE, AL PERSEGUIMENTO DEGLI INTERESSI A LUNGO TERMINE E ALLA SOSTENIBILITÀ’ DELLA SOCIETÀ.	13
I.1.K I TERMINI DI MATURAZIONE DEI DIRITTI (CD. VESTING PERIOD), GLI EVENTUALI SISTEMI DI PAGAMENTO DIFFERITO E DEI CRITERI UTILIZZATI PER	14

LA DETERMINAZIONE DI TALI PERIODI E, SE PREVISTI, I MECCANISMI DI CORREZIONE EX POST DELLA COMPONENTE VARIABILE (MALUS OVVERO RESTITUZIONE DI COMPENSI VARIABILI “CLAW-BACK”)	
I.1.L 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	14
I.1.M LA POLITICA RELATIVA AI TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	14
I.1.N INFORMAZIONI SULLA PRESENZA DI EVENTUALI COPERTURE ASSICURATIVE, OVVERO PREVIDENZIALI O PENSIONISTICHE, DIVERSE DA QUELLE OBBLIGATORIE	14
I.1.O 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.)	14
I.1.P 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 E L’INDICAZIONE DI TALI SOCIETÀ	15
I.1.Q GLI ELEMENTI DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI AI QUALI, IN PRESENZA DI CIRCOSTANZE ECCEZIONALI, È POSSIBILE DEROGARE E, FERMO QUANTO PREVISTO DAL REGOLAMENTO N. 17221 DEL 12 MARZO 2010, LE EVENTUALI ULTERIORI CONDIZIONI PROCEDURALI IN BASE ALLE QUALI LA DEROGA PUÒ ESSERE APPLICATA	15
I.2. COMPONENTI DEGLI ORGANI DI CONTROLLO	16
I.3. SOCIETÀ DESTINATARIE DI NORMATIVE DI SETTORE	16
SEZIONE II	17
COMPENSI CORRISPOSTI	
II.1 PRIMA PARTE	18
II.1.1 RAPPRESENTAZIONE DI CIASCUNA DELLE VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE	18
II.1.2 ACCORDI CHE PREVEDONO INDENNITÀ E/O ALTRI BENEFICI PER LA CESSAZIONE DALLA CARICA O PER LA RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO NEL CORSO DELL’ESERCIZIO	19
II.1.3. INFORMAZIONI SU QUALSIASI DEROGA ALLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI APPLICATA IN CIRCOSTANZE ECCEZIONALI	19
II.1.4. INFORMAZIONI SULL’EVENTUALE APPLICAZIONE DEL MECCANISMO DI CORREZIONE EX POST DELLA COMPONENTE VARIABILE (MALUS OVVERO RESTITUZIONE COMPENSI VARIABILI “CLAW-BACK”)	19
II.1.5. INFORMAZIONI DI CONFRONTO PER GLI ULTIMI CINQUE ESERCIZI	20
II.1.6 INFORMAZIONI SULL’ESPRESIONI DI VOTO DELL’ASSEMBLEA SULLA SECONDA SEZIONE DELLA RELAZIONE DELL’ESERCIZIO PRECEDENTE	21
II.2 SECONDA PARTE	22
II.2.1 COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE A QUALSIASI TITOLO ED IN QUALSIASI FORMA DALLA SOCIETÀ E DALLE SOCIETÀ CONTROLLATE E COLLEGATE	22
II.2.2 STOCK-OPTION ASSEGNATE AI COMPONENTI DELL’ORGANO DI AMMINISTRAZIONE E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.	22

II.2.3 PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	22
II.2.4 INFORMAZIONI SULLE PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	22
ALLEGATO A	23
ALLEGATO B	29
ALLEGATO C	32
PROPOSTA DI DELIBERA	34

PREMESSA

Nel corso degli esercizi 2019/2020 la disciplina della relazione sulla remunerazione, contenuta all'art. 123-ter del TUF, è stata in parte modificata dal Decreto Legislativo n. 49 del 10 maggio 2019 (in seguito "Decreto"), che ha recepito la Direttiva (UE) 2017/828 del Parlamento europeo e del Consiglio del 17 maggio 2017, che modifica la Direttiva (UE) 2007/36 per quanto riguarda l'incoraggiamento dell'impegno a lungo termine degli azionisti.

Tali nuove disposizioni trovano applicazione alle relazioni da pubblicare in occasione delle assemblee di approvazione dei bilanci relativi agli esercizi aventi inizio dal 1° gennaio 2019.

Tra le novità più rilevanti introdotte dal Decreto (all'art. 123-ter, comma 3-ter del TUF) - per parte già acquisite nella Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti sottoposta all'Assemblea degli azionisti del 27 aprile 2020 - rientrano le seguenti previsioni:

- il documento viene titolato con la nuova denominazione "Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti";

- prevede l'applicazione della Politica delle remunerazioni al Collegio Sindacale;

- prevede la possibilità di indicare delle circostanze eccezionali all'addivenirsi delle quali la Società potrà derogare – temporaneamente – alla politica adottata;

- in tema di organi coinvolti nella approvazione della Relazione e con riferimento all'Assemblea degli azionisti cui la stessa viene sottoposta, contiene indicazione di quanto segue:

- (i) la deliberazione dell'assemblea è vincolante sulla prima sezione della Relazione. Qualora l'assemblea dei soci non approvi la Politica delle remunerazioni sottoposta al voto la Società continua a corrispondere remunerazioni conformi alla più recente Politica delle remunerazioni approvata dall'assemblea o, in mancanza, può continuare a corrispondere remunerazioni conformi alle prassi vigenti. La società sottopone al voto dei soci una nuova Politica delle remunerazioni al più tardi in occasione della successiva assemblea prevista dall'articolo 2364, secondo comma, o dell'assemblea prevista dall'articolo 2364-*bis*, secondo comma, del codice civile;

- (ii) in relazione al voto sulla seconda sezione della Relazione, l'assemblea delibera in senso favorevole o contrario. La deliberazione non è vincolante. L'esito della votazione è posto a disposizione del pubblico ai sensi dell'articolo 125-*quater*, comma 2;

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

Successivamente, al fine di adeguare la normativa secondaria a quanto previsto dalla Direttiva in termini di pubblicità e informativa in materia di remunerazione e compensi corrisposti agli amministratori, Consob ha adottato la Delibera n. 21623 del 10 dicembre 2020 contenente le "Modifiche al Regolamento di attuazione del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, concernente la disciplina degli Emittenti, adottato con delibera del 14 maggio 1999, n. 11971, e successive modificazioni" (*breviter*, Delibera n. 21623) relativamente, inter alia, a: i) la disciplina di trasparenza in materia di remunerazioni con riguardo alla pubblicità e ai contenuti della relativa relazione sulla Politica delle remunerazioni e sui compensi corrisposti; ii) gli schemi di *disclosure*, che vengono affinati alla luce dell'evoluzione della prassi del mercato modificando altresì l'allegato 3, Schema 7-*bis*.

La Delibera n. 21623 è entrata in vigore il 23 dicembre 2020 (il giorno successivo alla pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale).

Con l'adozione della Delibera n. 21623 Consob:

- ha modificato l'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti (novellato art. 84-*bis*, comma 1, Regolamento Emittenti);

- ha introdotto, con il nuovo comma 2-bis, dell'art. 84-*quater*, Regolamento Emittenti, nuovi contenuti della politica in materia di remunerazione;

- ha modificato all'Allegato 3A, Schema 7-bis del Regolamento Emittenti, oltre che con la nuova formulazione della rubrica dell'Allegato, come segue:

- a) sostituendo l'intera Sezione I "Politica in materia di remunerazione" al fine di allineare la regolamentazione nazionale a quanto previsto dalla Direttiva e alla luce delle prassi evidenziate nella trasparenza delle remunerazioni;
- b) adeguando e integrando la Sezione II "compensi corrisposti" prima parte;
- c) modificando le tabelle contenute nella Sezione II "compensi corrisposti" seconda parte:

Di tutto quanto precede si è tenuto conto nella redazione del presente documento.

SEZIONE I

POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

I.1. CON RIFERIMENTO AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA

I.1.A ORGANI O SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREDISPOSIZIONE E APPROVAZIONE ED EVENTUALE REVISIONE DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI

La definizione della Politica delle remunerazioni è il risultato di un processo chiaro e trasparente, nel quale rivestono un ruolo centrale l'Assemblea degli azionisti, il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e il Comitato per la Remunerazione (composto da amministratori non esecutivi e indipendenti). È inoltre prevista la verifica, da parte del soggetto incaricato della revisione legale, dell'avvenuta predisposizione della seconda sezione della relazione ex art. 123-ter, comma 8-bis.

Gli organi sociali coinvolti nel processo di determinazione della remunerazione sono:

(i) l'Assemblea degli Azionisti, che:

- determina, all'atto della nomina, il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione e, ai sensi dell'art. 2364, primo comma, n. 3, c.c., del Collegio sindacale;
- delibera con efficacia vincolante, ai sensi dell'art. 123-ter, commi 3-bis e 3-ter, del TUF, in senso favorevole o contrario sulla Sezione I ("Politica in materia di remunerazione" o "Politica") della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti (la "Relazione"). L'esito di tale deliberazione viene reso noto al mercato, ai sensi dell'art. 125-quater, comma 2, del TUF.
- inoltre, esprime il proprio voto non vincolante sulla Sezione II ("Compensi corrisposti") della Relazione, che fornisce un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione e illustra analiticamente i compensi corrisposti nel corso dell'esercizio;
- delibera sugli eventuali piani di remunerazione basati su strumenti finanziari destinati ad Amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi eventuali Direttori generali e Dirigenti con responsabilità strategiche, ai sensi dell'art. 114-bis del TUF;

(ii) il Consiglio di Amministrazione, che:

- costituisce al proprio interno il Comitato Remunerazione ("Comitato"), di cui almeno un componente possiede un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive;
- delibera, su proposta del Comitato, la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari incarichi, previo parere favorevole del Collegio sindacale;
- elabora ed adotta, su proposta del Comitato, attraverso una procedura trasparente, la Politica (come illustrata nella presente Relazione);
- assicura che la remunerazione erogata e maturata sia coerente con i principi e i criteri definiti nella Politica, alla luce dei risultati conseguiti e delle altre circostanze rilevanti per la sua attuazione;
- valuta periodicamente l'adeguatezza e la concreta applicazione della Politica di remunerazione, monitorando l'esecuzione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione stesso in tema di remunerazione e valutando l'effettivo raggiungimento di eventuali target di performance;
- approva la Relazione sulla remunerazione, ai sensi dell'art. 123-ter del TUF, da pubblicarsi almeno ventun giorni prima dell'Assemblea degli Azionisti convocata per deliberare sul punto;
- delibera sui progetti di eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari ai sensi dell'art. 114-bis del TUF e li sottopone alla approvazione dell'Assemblea degli Azionisti;
- attua eventuali piani di remunerazione basati su strumenti finanziari, su delega dell'Assemblea degli Azionisti;

(iii) il Comitato Remunerazione, che:

- coadiuva il Consiglio nell'elaborazione della Politica;
- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche;

- monitora la concreta applicazione della politica per la remunerazione e verifica, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance;
- presenta proposte o esprime pareri sulla remunerazione degli Amministratori Esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
- riferisce agli Azionisti in sede di Assemblea sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni, mediante la presente Relazione.

(iv) il Presidente con deleghe, che:

- sottopone al Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato, proposte sulla remunerazione dei Direttori generali e/o dei dirigenti con responsabilità strategiche nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance a detta componente correlati;
- stabilisce la remunerazione dei senior manager, fissandone gli obiettivi di performance;
- coadiuva il Consiglio di Amministrazione nella elaborazione delle proposte sulla fissazione degli obiettivi di performance al raggiungimento dei quali fare conseguire la corresponsione dell'eventuale componente variabile della remunerazione dei Direttori generali e/o Dirigenti con responsabilità strategiche e dei senior manager;

(v) il Collegio sindacale, che:

- formula i pareri richiesti dalla legge e, in particolare, esprime il proprio parere con riferimento alle proposte di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari incarichi, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, c.c., verificando la coerenza di tali proposte con la Politica di remunerazione.

I.1.B INTERVENTO DEL COMITATO PER LA REMUNERAZIONE – COMPOSIZIONE, COMPETENZE E MODALITÀ DI FUNZIONAMENTO

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

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

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

A seguito dell'entrata in vigore in data 23 dicembre 2020 (giorno successivo alla pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale) della Delibera Consob n. 21623 del 10 dicembre 2020, il Comitato nella riunione del 12 gennaio 2021 ha adeguato il contenuto della relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti alle nuove disposizioni normative in materia.

Il Comitato è attualmente composto da amministratori non esecutivi e indipendenti e precisamente: Franco Carlo Papa, Giulia Pusterla e Antonia Maria Negri-Clementi tutti nominati dal Consiglio di Amministrazione del 16 aprile 2018, per il triennio 2018-2019-2020.

I.1.c. COME LA SOCIETÀ HA TENUTO CONTO DEL COMPENSO E DELLE CONDIZIONI DI LAVORO DEI PROPRI DIPENDENTI NELLA DETERMINAZIONE DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI

Nella determinazione della Politica di Remunerazione si è tenuto conto dei compensi e delle condizioni di lavoro dei dipendenti della Società, e, in particolare, il criterio per la definizione del pacchetto economico, che è parametrato:

- (i) alla specializzazione professionale;
- (ii) al ruolo organizzativo ricoperto; e
- (iii) alle responsabilità,

mira, tra l'altro, a determinare le remunerazioni dei componenti degli organi sociali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche in modo armonico e coerente con le caratteristiche e le condizioni di lavoro dei dipendenti.

I.1.D IL NOMINATIVO DEGLI ESPERTI INDIPENDENTI EVENTUALMENTE INTERVENUTI NELLA PREDISPOSIZIONE DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI

Nella predisposizione della Politica delle remunerazioni, al fine di ottenere informazioni sulle pratiche di mercato in materia di politiche retributive, la Società si è avvalsa nel tempo e potrà - se ritenuto necessario - farlo nel futuro, dell'assistenza di esperti indipendenti.

Il Comitato per la Remunerazione ha suo tempo preventivamente verificato che gli stessi - Hewitt Associates e Egon Zender International - non si trovassero in situazioni tali da comprometterne l'indipendenza di giudizio.

I.1.E LE FINALITÀ PERSEGUITE CON LA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI, I PRINCIPI CHE NE SONO ALLA BASE, LA DURATA E, IN CASO DI REVISIONE, LA DESCRIZIONE DEI CAMBIAMENTI RISPETTO ALLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI DA ULTIMO SOTTOPOSTA ALL'ASSEMBLEA E DI COME TALE REVISIONE TENGA CONTO DEI VOTI E DELLE VALUTAZIONI ESPRESSI DAGLI AZIONISTI NEL CORSO DI TALE ASSEMBLEA O SUCCESSIVAMENTE

La Politica di Remunerazione contribuisce alla strategia aziendale ed è volta ad attrarre e motivare risorse professionali qualificate per il perseguimento degli obiettivi della Società e del Gruppo, nonché a incentivare la permanenza di tali risorse.

La Politica è stata predisposta, mediante un processo chiaro e trasparente, sulla base dei seguenti principi:

- il bilanciamento della componente fissa e della componente variabile della remunerazione in funzione degli obiettivi strategici del Gruppo, tenuto anche conto del settore di attività in cui esso opera e delle caratteristiche dell'attività d'impresa concretamente svolta;
- gli obiettivi di performance - ovvero gli obiettivi specifici cui è collegata l'erogazione delle componenti variabili - sono misurabili e collegati alla finalità di creazione di valore per gli Azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo;
- la componente fissa della retribuzione è sufficiente a remunerare la prestazione degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità strategiche nel caso di mancata realizzazione degli obiettivi fissati per l'ottenimento della componente variabile.

La Politica è contraddistinta dalle seguenti finalità:

- fissare le modalità di determinazione dei compensi degli Amministratori - e in particolare degli Amministratori Esecutivi - e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, nel rispetto delle normative applicabili ed in conformità con la best practice nazionale ed internazionale;
- individuare, in particolare, i soggetti e/o gli organi coinvolti nell'attuazione delle politiche in materia di remunerazione, che - secondo le rispettive competenze - propongono, deliberano e/o determinano i compensi degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche,

- esprimono pareri in materia, o sono chiamati a verificare la corretta attuazione di quanto deliberato o determinato dagli organi competenti;
- garantire maggiore trasparenza in tema di remunerazioni nei confronti degli investitori, sia attuali che potenziali.

L'attuale missione di Risanamento, è quella di agire secondo le linee guida strategiche, adottate dal Consiglio di Amministrazione per il periodo 2020/2022, che tengono conto degli importanti accordi di partnership conclusi con il Gruppo Lendlease relativamente al principale asset in portafoglio, rappresentato dallo sviluppo del Progetto Milano Santa Giulia. Con l'approvazione della Variante al Masterplan Milano Santa Giulia, attesa nel primo semestre 2021, verrà dato avvio alle attività di sviluppo, relative alle opere di bonifica ed alle opere infrastrutturali – che ai sensi del sopra citato accordo sono di competenza del gruppo Risanamento - previste in un arco temporale di medio lungo periodo ed in fasi successive

Gli obiettivi di performance cui sarà legata la componente variabile della remunerazione saranno essenzialmente definiti con riguardo al profilo temporale di attuazione delle citate attività, premiando performance che rispettino o anticipino i tempi stimati di realizzazione, oltre che all'efficientamento dei costi di gestione.

Si segnala che la Politica, rispetto alla versione approvata dall'Assemblea degli Azionisti 27 aprile 2020, è stata oggetto di revisione da parte della Società al fine di recepire le modifiche normative e regolamentari apportate, in particolare, all'art. 123-ter del TUF, all'art. 84-quater del Regolamento Emittenti e all'Allegato 3A del Regolamento Emittenti.

La presente politica delle remunerazioni si applica per l'esercizio 2021, anche in considerazione del rinnovo del consiglio di amministrazione attualmente in carica che scadrà con l'Assemblea di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2020.

In conformità alle disposizioni del Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 in materia di operazioni con parti correlate, così come recepite nelle relative procedure approvate dal Consiglio di Amministrazione, l'adozione e la definizione della Politica delle remunerazioni attuata con il coinvolgimento del Comitato per la Remunerazione costituito da amministratori indipendenti e la sottoposizione della stessa al voto dell'Assemblea degli azionisti, esonera le delibere in materia di remunerazione degli Amministratori e Dirigenti con responsabilità strategiche dall'applicazione delle procedure previste dalle suddette disposizioni Consob in materia di parti correlate.

I.1.F LA DESCRIZIONE DELLE POLITICHE IN MATERIA DI COMPONENTI FISSE E VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE, CON PARTICOLARE RIGUARDO ALL'INDICAZIONE DELLA RELATIVA PROPORZIONE NELL'AMBITO DELLA RETRIBUZIONE COMPLESSIVA E DISTINGUENDO TRA COMPONENTI VARIABILI DI BREVE E DI MEDIO-LUNGO PERIODO

La remunerazione degli amministratori esecutivi, dei dirigenti con responsabilità strategiche e dei Senior Managers, pur se determinata secondo le migliori pratiche seguite per incarichi analoghi da società operanti nel medesimo settore in cui opera Risanamento, è fortemente influenzata dallo specifico contesto in cui opera Risanamento. In particolare, va considerato che il business core della Società è l'attività di sviluppo di grandi aree – come l'iniziativa Milano Santa Giulia il cui sviluppo si attuerà in un arco temporale decennale. Pertanto, i risultati ed i correlati obiettivi di performance devono essere valutati in un'ottica di medio/lungo periodo

Essa può essere composta da:

- 1) una componente fissa annuale – essa può consistere in (i) remunerazione per la carica rivestita ex articolo 2389 cod.civ. (ii) retribuzione da lavoro dipendente (iii) una combinazione dei due elementi precedenti.

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

- 2) una componente variabile di lungo periodo (“Piano LTI” Long Term Incentive) - essa consiste in una componente monetaria determinata sulla base di un piano di incentivazione di medio/lungo periodo.
 Al Piano LTI, ove adottato, partecipano gli amministratori esecutivi ed il Direttore Generale. Gli stessi non partecipano al Piano MBO.
 Nel caso del Presidente con deleghe, tenuto conto della riduzione dei compensi fissi con decorrenza dall'assemblea del 29 aprile 2015 anche per effetto del modificato perimetro di attività della Società, la componente LTI a target annualizzata non può essere superiore a 3 volte il compenso fisso della carica rivestita ex art. 2389 cod.civ..
 Nel caso del Direttore Generale la componente LTI a target annualizzata non può essere superiore al 70% della componente annua lorda/RAL e complessivamente non superiore a due annualità della stessa (esclusi i compensi percepiti per altri incarichi in altre società del Gruppo).
- 3) una componente variabile di breve periodo (“Piano MBO” Management By Objectives) - essa consiste in una componente monetaria determinata sulla base di un piano di incentivazione annuale.
 Al Piano MBO partecipano i Senior Manager.
 L'incentivo massimo conseguibile non può essere superiore al 40% della componente annua lorda/RAL.
- 4) Attualmente non sono previste forme di incentivazione basate su strumenti finanziari.

I.1.G LA POLITICA SEGUITA CON RIGUARDO AI BENEFICI NON MONETARI

Sono previste le forme di previdenza e assistenza sanitaria integrativa garantite dal Contratto Collettivo Nazionale dei Dirigenti di appartenenza.

I benefici non monetari possono altresì comprendere l'assegnazione di veicoli aziendali e telefono aziendale e la stipula di polizze assicurative Directors & Officers nonché ulteriori polizze aggiuntive rispetto a quanto garantito dal CCNL di appartenenza.

I.1.H. 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

Al Piano LTI, ove adottato, partecipano gli amministratori esecutivi ed il Direttore Generale. Gli stessi non partecipano al Piano MBO.

Gli obiettivi del Piano LTI, ove adottato, sono predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per la Società e gli azionisti. A ciascun obiettivo è attribuito uno specifico peso del piano di incentivazione complessivo.

Al riguardo, come precedentemente precisato, va considerato che il business core della Società è l'attività di sviluppo di grandi aree – come, ad esempio, l'iniziativa Milano Santa Giulia il cui sviluppo si attuerà in arco temporale almeno decennale. Pertanto, i risultati devono essere valutati in un'ottica di medio/lungo periodo e così pure, conseguentemente, gli obiettivi di performance agli stessi correlati, premiando quelli

che rispettino o anticipino i risultati attesi rispetto ai tempi normalmente richiesti nell'attività di sviluppo, oltre a quelli che perseguono l'efficientamento dei costi di gestione.

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

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

In caso di raggiungimento degli obiettivi, il partecipante matura il diritto all'erogazione dell'incentivo LTI determinato, a seconda dei casi, in percentuale della componente fissa in atto al momento in cui sia stata stabilita la sua partecipazione al Piano LTI, o in valore assoluto, comunque tenendo conto del ruolo ricoperto.

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

Al Piano MBO partecipano i Senior Manager. Il Piano MBO consente di valutare la performance del partecipante su base annua. Gli obiettivi dell'MBO, predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per la Società e gli azionisti, sono fissati – nel rispetto delle linee guida generali definite dal Consiglio di Amministrazione - dal Presidente con deleghe. Il Presidente con deleghe verifica, sulla base dei risultati dell'esercizio, il raggiungimento degli obiettivi stessi e determina l'ammontare della componente variabile spettante a ciascun dirigente.

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

I.1.I I CRITERI UTILIZZATI PER LA VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE ALLA BASE DELL'ASSEGNAZIONE DI AZIONI, OPZIONI, ALTRI STRUMENTI FINANZIARI O ALTRE COMPONENTI VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE

Attualmente non sono previste forme di incentivazione basate su strumenti finanziari

I.1.J INFORMAZIONI VOLTE AD EVIDENZIARE IL CONTRIBUTO DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI, ED IN PARTICOLARE DELLA POLITICA IN MATERIA DI COMPONENTI VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE, ALLA STRATEGIA AZIENDALE, AL PERSEGUIMENTO DEGLI INTERESSI A LUNGO TERMINE ED ALLA SOSTENIBILITÀ DELLA SOCIETÀ

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

Essa trova il suo fondamento nelle linee guida strategiche adottate dal Consiglio di Amministrazione per il periodo 2020/2022.

Si precisa in particolare che con l'approvazione della Variante al Masterplan Milano Santa Giulia, attesa nel primo semestre 2021, verrà dato avvio alle attività tipiche dello sviluppo, previste in un arco temporale

di medio periodo ed in fasi successive, relative alle opere di bonifica e delle opere infrastrutturali. Gli obiettivi cui è legata la componente variabile della remunerazione saranno essenzialmente legati al profilo temporale di attuazione delle citate attività, premiando performance che anticipino i tempi stimati di realizzazione, oltre che all'efficientamento dei costi di gestione.

Si avrà pertanto riguardo principalmente al fattore temporale, più che alla variazione dei risultati economici, in quanto – trattandosi di attività di sviluppo - è verosimile che i risultati economici debbano essere valutati in un'ottica di lungo periodo poiché gli investimenti sostenuti sono destinati a dar luogo a ritorni non immediati in termini economici/finanziari e ciò a discapito dei primi anni di attività; nonché all'obiettivo di riduzione dell'esposizione debitoria consolidata esistente esistente al 31 dicembre 2020.

I.1.K TERMINI DI MATURAZIONE DEI DIRITTI (CD. VESTING PERIOD), GLI EVENTUALI SISTEMI DI PAGAMENTO DIFFERITO, CON INDICAZIONE DEI PERIODI DI DIFFERIMENTO E DEI CRITERI UTILIZZATI PER LA DETERMINAZIONE DI TALI PERIODI E, SE PREVISTI, I MECCANISMI DI CORREZIONE EX POST DELLA COMPONENTE VARIABILE

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

I.1.L INFORMAZIONI SULLA EVENTUALE PREVISIONE DI CLAUSOLE PER IL MANTENIMENTO IN PORTAFOGLIO DEGLI STRUMENTI FINANZIARI DOPO LA LORO ACQUISIZIONE, CON INDICAZIONE DEI PERIODI DI MANTENIMENTO E DEI CRITERI UTILIZZATI PER LA DETERMINAZIONE DI TALI PERIODI

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

I.1.M LA POLITICA RELATIVA AI TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

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

Si ricorda che il Presidente con deleghe ed i consiglieri tutti non hanno un rapporto di dipendenza con la Società.

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

I.1.N INFORMAZIONI SULLA PRESENZA DI EVENTUALI COPERTURE ASSICURATIVE, OVVERO PREVIDENZIALI O PENSIONISTICHE, DIVERSE DA QUELLE OBBLIGATORIE

Tutti gli amministratori e i Dirigenti con responsabilità strategiche usufruiscono di una copertura assicurativa "Director & Officers". E' inoltre prevista una polizza sanitaria attivata per tutti i dipendenti.

I.1.O LA POLITICA RETRIBUTIVA EVENTUALMENTE SEGUITA CON RIFERIMENTO: (I) AGLI AMMINISTRATORI INDIPENDENTI, (II) ALL'ATTIVITÀ DI PARTECIPAZIONE A COMITATI E (III) ALLO SVOLGIMENTO DI PARTICOLARI INCARICHI (PRESIDENTE, VICE PRESIDENTE, ETC.)

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

Il compenso annuo complessivo del Consiglio di Amministrazione viene deliberato dall'Assemblea degli Azionisti.

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

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

Tali compensi, ove non vi abbia già provveduto l'assemblea, possono essere deliberati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione.

Nel caso in cui l'amministratore sia investito di particolari cariche ma non siano allo stesso delegate specifiche attribuzioni (Presidente, Vice-Presidente) sono previsti compensi aggiuntivi fissi, che tengano conto della particolare carica di cui l'amministratore sia investito.

Tali compensi sono deliberati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale, ex art. 2389 c.c..

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione potrà anche definire premi speciali, a fronte di circostanze rilevanti e straordinarie e di prestazioni eccezionali e specifiche, qualora il complesso degli altri elementi della retribuzione fosse considerato oggettivamente non adeguato alle prestazioni fornite sopra indicate.

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

I.1.P SE LA POLITICA RETRIBUTIVA È STATA DEFINITA UTILIZZANDO LE POLITICHE RETRIBUTIVE DI ALTRE SOCIETÀ COME RIFERIMENTO, E IN CASO POSITIVO I CRITERI UTILIZZATI PER LA SCELTA DI TALI SOCIETÀ

Nella predisposizione della Politica delle remunerazioni, si è tenuto conto, in sede di prima adozione della stessa, delle risultanze della indagine retributiva su taluni ruoli chiave di Risanamento (Amministratore Delegato/Presidente con deleghe, Direttori Generali e alcuni Dirigenti apicali) affidata agli esperti indipendenti Hewitt Associates e Egon Zehender International. Gli stessi hanno condotto un benchmarking di mercato con aziende quotate ed è stato anche effettuato un raffronto prendendo in considerazione, nell'ambito del mercato borsistico di riferimento, i principali player del Real Estate in Italia (quali Restart e Aedes Siiq (già Aedes) – Beni Stabili – Gabetti – Generali Properties – Hines – Prelios) paragonabili per tipologia e dimensione e attraverso una comparazione dei singoli ruoli.

I.1.Q GLI ELEMENTI DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI AI QUALI IN PRESENZA DI CIRCOSTANZE ECCEZIONALI, È POSSIBILE DEROGARE E, FERMO QUANTO PREVISTO DAL REGOLAMENTO N. 17221 DEL 12 MARZO 2010, LE EVENTUALI ULTERIORI CONDIZIONI PROCEDURALI IN BASE ALLE QUALI LA DEROGA PUÒ ESSERE APPLICATA

Fatto salvo quanto precedentemente indicato, nel caso di circostanze eccezionali, come anche definite ai sensi dell'art. 123-ter del TUF (i.e. situazioni in cui la deroga alla Politica è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato) la Società valuta l'opportunità che si possa procedervi, trovando applicazione, se del caso, le disposizioni della procedura in materia di operazioni con parti correlate. Tali deroghe possono riguardare, tra l'altro, l'attribuzione di un bonus speciale (in sostituzione o in aggiunta al compenso già previsto dalla Politica) connesso a obiettivi di performance e a parametri diversi da quelli di cui alla Politica.

I.2. COMPONENTI DEGLI ORGANI DI CONTROLLO

L'emolumento corrisposto ai Sindaci non è collegato ai risultati economici conseguiti dalla Società.

La remunerazione dei componenti del Collegio sindacale risulta, pertanto, rappresentata dalla sola componente fissa determinata dall'Assemblea in sede di nomina, sulla base dell'importanza del ruolo e dell'impegno richiesto per lo svolgimento delle attività affidate.

In sede di suo rinnovo, il Collegio Sindacale uscente può elaborare considerazioni relative alle attività espletate nel triennio ed indicare se, in base ai profili professionali richiesti, al settore in cui opera la Società, alla complessità della sua organizzazione ed alla dimensione del Gruppo, ha valutato adeguati i compensi riconosciuti nel periodo.

I.3. SOCIETÀ DESTINATARIE DI NORMATIVE DI SETTORE

La Società non è destinataria di normative di settore in materia di remunerazione.

SEZIONE II
COMPENSI CORRISPOSTI

II.1 PRIMA PARTE

II.1.1 RAPPRESENTAZIONE DI CIASCUNA DELLE VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione ha percepito un compenso fisso annuo, il cui ammontare complessivo è stato deliberato dall'Assemblea degli Azionisti.

L'Assemblea del 13 aprile 2018 ha determinato in euro 30.000/anno cadauno, per l'intera durata del mandato, il compenso per ciascun consigliere.

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

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

L'Assemblea del 13 aprile 2018 ha deliberato un compenso pari ad Euro 10.000 per ciascun Comitato per ciascun Consigliere, per l'intera durata del mandato.

Tutti gli amministratori hanno usufruito di una copertura assicurativa "Director & Officers". Agli amministratori sono state rimborsate le spese sostenute per l'espletamento delle attività connesse alle cariche ricoperte.

Amministratori investiti di particolari cariche

Il **Presidente** ha ricevuto il compenso aggiuntivo fisso.

L'assemblea degli azionisti del 13 aprile 2018, nel rinnovare il Consiglio, ha nominato il Dott. Calabi alla carica di Presidente ed ha deliberato l'attribuzione al medesimo di un compenso per la stessa pari ad euro 150.000 su base annua. Per lo svolgimento di tale carica nell'esercizio 2020 il Dott. Calabi ha percepito il compenso deliberato dalla citata assemblea.

Amministratore esecutivo, Vice Presidente e Direttore Generale

Il Consiglio di Amministrazione del 16 aprile 2018 ha attribuito al Presidente Dott. Calabi specifiche deleghe gestionali. Per l'esercizio di tali deleghe il Dott. Calabi ha percepito il compenso aggiuntivo deliberato dal citato Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale, pari ad euro 180.000 su base annua, in linea con il mandato precedente.

Si ricorda che per scelta della società la retribuzione fissa del Dott. Calabi è costituita esclusivamente da un emolumento, non essendo il medesimo legato alla società da un rapporto di dipendenza.

Per quanto concerne la **componente variabile di remunerazione**, non sono in essere forme di incentivazioni basate su Piani LTI cui partecipi il Presidente con deleghe, essendo scaduto, con l'assemblea di approvazione del bilancio 2017, il termine di durata del Piano LTI 2015-2017.

Si ricorda che:

- il Presidente con deleghe Dott. Calabi ha percepito la parte del bonus straordinario deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 26 febbraio 2018, pari ad euro 500 mila, la cui erogazione era prevista entro la data dell'assemblea di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2017;

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

Tale bonus sarà erogato al verificarsi della condizione sospensiva (prevista nell'accordo sottoscritto il 1° novembre 2017 con il Gruppo LendLease) rappresentata dall'approvazione della modifica della variante al Masterplan Milano Santa Giulia attualmente all'esame del Comune di Milano, condizione non avveratasi nell'esercizio 2020.

Il Presidente con deleghe ha usufruito dei seguenti benefits non monetari: copertura assicurativa "Director & Officers" - assegnazione di veicolo e telefono aziendale.

Al Presidente con Deleghe sono state rimborsate le spese sostenute per l'espletamento delle attività connesse alla carica ricoperta.

*

Il Consiglio di Amministrazione del 16 aprile 2018 ha nominato il Dott. Scotti **Vice-Presidente**, ha attribuito al medesimo specifiche deleghe gestionali ed ha deliberato, su proposta del Comitato Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale, un compenso aggiuntivo pari ad euro 130.000 su base annua.

Per l'esercizio di tali deleghe il Dott. Scotti ha percepito nell'anno 2020 il compenso aggiuntivo sopra indicato.

*

Il **Direttore Generale** Ing. Albertini Petroni ha percepito il compenso rappresentato dalla componente fissa annua costituita dalla somma della retribuzione da lavoro dipendente e del compenso per le cariche rivestite ex articolo 2389 cod.civ. in talune società del Gruppo.

Per quanto concerne la **componente variabile di remunerazione**, non sono in essere forme di incentivazioni basate su Piani LTI cui partecipi il Direttore Generale, essendo scaduto, con l'assemblea di approvazione del bilancio 2017, il termine di durata del Piano LTI 2015-2017.

Si ricorda che:

- il Direttore Generale Ing. Albertini Petroni ha percepito la parte del bonus straordinario deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 26 febbraio 2018, pari ad euro 300 mila, la cui erogazione era prevista entro la data dell'assemblea di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2017;

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

Tale bonus sarà erogato al verificarsi della condizione sospensiva (prevista nell'accordo sottoscritto il 1° novembre 2017 con il Gruppo LendLease) rappresentata dall'approvazione della modifica della variante al Masterplan Milano Santa Giulia attualmente all'esame del Comune di Milano, condizione non avveratasi nell'esercizio 2020.

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

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

Senior Managers

I Senior Managers hanno percepito il compenso rappresentato dalla componente fissa annua costituita dalla retribuzione da lavoro dipendente.

Per l'esercizio 2020 non sono in essere forme di incentivazioni basate su Piani MBO.

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

II.1.2 ACCORDI CHE PREVEDONO INDENNITÀ E/O ALTRI BENEFICI PER LA CESSAZIONE DALLA CARICA O PER LA RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO NEL CORSO DELL'ESERCIZIO

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

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

Non sono presenti accordi che prevedano l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti che hanno cessato il loro incarico ovvero la stipula di contatti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto.

Non sono presenti accordi che prevedono compensi per impegni di non concorrenza.

II.1.3. INFORMAZIONI SU QUALSIASI DEROGA ALLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI APPLICATA IN CIRCOSTANZE ECCEZIONALI

Nel corso del 2020 non si sono verificate circostanze eccezionali in relazione alle quali si sia reso necessario derogare alla Politica delle Remunerazioni.

II.1.4. INFORMAZIONI SULL'EVENTUALE APPLICAZIONE DEL MECCANISMO DI CORREZIONE EX POST DELLA COMPONENTE VARIABILE (MALUS OVVERO RESTITUZIONE COMPENSI VARIABILI "CLAW-BACK")

Nel corso del 2020 non si sono verificati casi di applicazione del meccanismo di correzione ex post della componente variabile.

II.1.5. INFORMAZIONI DI CONFRONTO PER GLI ULTIMI DUE ESERCIZI

Di seguito è illustrato il confronto tra la variazione annuale:

Di seguito è illustrato il confronto tra la variazione annuale:

- della remunerazione totale dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio sindacale, e del Direttore Generale

nominativo	2020	2019
Claudio Calabi	417,5	417,5
Giulia Pusterla	75,0	75,0
Antonia Maria Negri Clementi	70,0	70,0

Franco Carlo Papa	75,0	75,0
Giancarlo Scotti	170,0	170,0
Salvatore Spiniello	45,0	45,0
Francesca Monti/Elena Nembrini (*)	30,0	30,0
Riccardo Previtali/ Giuseppe Galeano (*)	30,0	72,5
Davide Albertini Petroni	550,0	553,7

(*) si precisa che per l'esercizio 2019 i sindaci Elena Nembrini e Giuseppe Galeano hanno ricoperto la carica per il periodo 01/01/2019-19/04/2019 ed i sindaci Francesca Monti e Riccardo Previtali per il periodo 19/04/2019-31/12/2019

- dei risultati della Società:

	2020	2019
Risultato d'esercizio	-32.759,5	-1.709,6
EBITDA	-6.018,0	-6.042,3

- della remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, dei dipendenti diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente nella presente sezione della Relazione.

	2020	2019
Importi	134,3	135,1

II.1.6 INFORMAZIONI SULL'ESPRESSIONI DI VOTO DELL'ASSEMBLEA SULLA SECONDA SEZIONE DELLA RELAZIONE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE

L'assemblea del 27 aprile 2020 ha approvato all'unanimità di deliberare in senso favorevole sulla seconda sezione della Politica delle remunerazioni.

La Società, in coerenza con l'espressione di voto sopra indicata, non ha apportato variazioni alla presente relazione, fatta eccezione per le modifiche di adeguamento alle nuove disposizioni normative in materia.

II.2 SECONDA PARTE

II.2.1 COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE A QUALSIASI TITOLO ED IN QUALSIASI FORMA DALLA SOCIETÀ E DALLE SOCIETÀ CONTROLLATE E COLLEGATE

Si veda tabella allegata sotto la lettera “A” alla presente relazione.

II.2.2 STOCK-OPTION ASSEGNATE AI COMPONENTI DELL’ORGANO DI AMMINISTRAZIONE E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.

La società non ha deliberato alcun piano di stock-option.

II.2.3 PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEI COMPONENTI DELL’ORGANO DI AMMINISTRAZIONE E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Non sono in essere forme di incentivazione monetaria basate su Piani LTI monetari. Si veda tabella allegata sotto la lettera “B” alla presente relazione.

II.2.4 INFORMAZIONI SULLE PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Si veda tabella allegata sotto la lettera “C” alla presente relazione.

ALLEGATO A

euro/000

cognome e nome	carica	periodo per cui è stata ricoperta la carica	scadenza della carica	compensi fissi	compensi per la partecipazione a comitati	compensi variabili non equity		benefici non monetari	altri compensi	totale	fair value compensi equity	indennità di fine rapporto o di cessazione del rapporto lavorativo
						Bonus e altri incentivi	partecipazione agli utili					
Calabi Claudio Roberto	Presidente con deleghe	01/01/2020-31/12/2020	assemblea approvazione bilancio 2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				360,0						360,0		
(II) Compensi da controllate e collegate				57,5						57,5		
(III) Totale				417,5	-	-	-	-	-	417,5	-	-

(I): si tratta di emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea e sono così riconducibili: (i) emolumento per la carica di consigliere per euro 30 mila (ii) emolumento per la carica di presidente del cda per euro 150 mila (iii) emolumento per le

(II): si tratta di emolumenti di competenza deliberati dalle assemblee delle società controllate.

euro/000

cognome e nome	carica	periodo per cui è stata ricoperta la carica	scadenza della carica	compensi fissi	compensi per la partecipazione a comitati	compensi variabili non equity		benefici non monetari	altri compensi	totale	fair value compensi equity	indennità di fine rapporto o di cessazione del rapporto lavorativo
						Bonus e altri incentivi	partecipazione agli utili					
Franco Carlo Papa	Consigliere	01/01/2020-31/12/2020	assemblea approvazione bilancio 2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				30,0	30,0					60,0		
(II) Compensi da controllate e collegate				15,0						15,0		
(III) Totale				45,0	30,0	-	-	-	-	75,0	-	-

(I): il "compenso fisso" è relativo a emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea per la carica di consigliere.

I "compensi per la partecipazione a comitati" sono riconducibili a: (i) Comitato Controllo e Rischi per euro 10 mila (ii) Comitato Remunerazione per euro 10 mila (iii) Comitato OPC per euro 10 mila.

(II): si tratta di emolumenti di competenza deliberati dalle assemblee delle società controllate.

euro/000

cognome e nome	carica	periodo per cui è stata ricoperta la carica	scadenza della carica	compensi fissi	compensi per la partecipazione a comitati	compensi variabili non equity		benefici non monetari	altri compensi	totale	fair value compensi equity	indennità di fine carica o di cessazione del rapporto lavorativo
						Bonus e altri incentivi	partecipazione agli utili					
Pusterla Giulia	Consigliere	01/01/2020-31/12/2020	assemblea approvazione bilancio 2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				30,0	30,0					60,0		
(II) Compensi da controllate e collegate				15,0						15,0		
(III) Totale				45,0	30,0	-	-	-	-	75,0	-	-

(I): il "compenso fisso" è relativo a emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea per la carica di consigliere.

I "compensi per la partecipazione a comitati" sono riconducibili a: (i) Comitato Controllo e Rischi per euro 10 mila (ii) Comitato Remunerazione per euro 10 mila (iii) Comitato OPC per euro 10 mila.

(II): si tratta di emolumenti di competenza deliberati dalle assemblee delle società controllate.

euro/000

cognome e nome	carica	periodo per cui è stata ricoperta la carica	scadenza della carica	compensi fissi	compensi per la partecipazione a comitati	compensi variabili non equity		benefici non monetari	altri compensi	totale	fair value compensi equity	indennità di fine carica o di cessazione del rapporto lavorativo
						Bonus e altri incentivi	partecipazione agli utili					
Negri Clementi Antonia Anna	Consigliere	01/01/2020-31/12/2020	assemblea approvazione bilancio 2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				30,0	30,0					60,0		
(II) Compensi da controllate e collegate				10,0						10,0		
(III) Totale				40,0	30,0	-	-	-	-	70,0	-	-

(I): il "compenso fisso" è relativo a emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea per la carica di consigliere.

I "compensi per la partecipazione a comitati" sono riconducibili a: (i) Comitato Controllo e Rischi per euro 10 mila (ii) Comitato Remunerazione per euro 10 mila (iii) Comitato OPC per euro 10 mila.

(II): si tratta di emolumenti di competenza deliberati dalle assemblee delle società controllate.

euro/000

cognome e nome	carica	periodo per cui è stata ricoperta la carica	scadenza della carica	compensi fissi	compensi per la partecipazione a comitati	compensi variabili non equity		benefici non monetari	altri compensi	totale	fair value compensi equity	indennità di fine rapporto o di cessazione del rapporto lavorativo
						Bonus e altri incentivi	partecipazione agli utili					
Scotti Giancarlo	Vice Presidente	01/01/2020-31/12/2020	assemblea approvazione bilancio 2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				160,0						160,0		
(II) Compensi da controllate e collegate				10,0						10,0		
(III) Totale				170,0	-	-	-	-	-	170,0	-	-

(I): si tratta di emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea e sono così riconducibili: (i) emolumento per la carica di consigliere per euro 30 mila (ii) emolumento per la carica di vice presidente del cda per euro 130 mila.

(II): si tratta di emolumenti di competenza deliberati dalle assemblee delle società controllate.

euro/000

cognome e nome	carica	periodo per cui è stata ricoperta la carica	scadenza della carica	compensi fissi	compensi per la partecipazione a comitati	compensi variabili non equity		benefici non monetari	altri compensi	totale	fair value compensi equity	indennità di fine rapporto o di cessazione del rapporto lavorativo
						Bonus e altri incentivi	partecipazione agli utili					
Spiniello Salvatore	Presidente Collegio	01/01/2020-31/12/2020	assemblea approvazione bilancio 2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				45,0						45,0		
(II) Compensi da controllate e collegate										-		
(III) Totale				45,0	-	-	-	-	-	45,0	-	-

(I): si tratta di emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea.

euro/000

cognome e nome	carica	periodo per cui è stata ricoperta la carica	scadenza della carica	compensi fissi	compensi per la partecipazione a comitati	compensi variabili non equity		benefici non monetari	altri compensi	totale	fair value compensi equity	indennità di fine carica o di cessazione del rapporto lavorativo
						Bonus e altri incentivi	partecipazione agli utili					
Previtali Riccardo	Sindaco Effettivo	01/01/2020-31/12/2020	assemblea approvazione bilancio 2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				30,0						30,0		
(II) Compensi da controllate e collegate										-		
(III) Totale				30,0	-	-	-	-	-	30,0	-	-

(I): si tratta di emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea.

euro/000

cognome e nome	carica	periodo per cui è stata ricoperta la carica	scadenza della carica	compensi fissi	compensi per la partecipazione a comitati	compensi variabili non equity		benefici non monetari	altri compensi	totale	fair value compensi equity	indennità di fine carica o di cessazione del rapporto lavorativo
						Bonus e altri incentivi	partecipazione agli utili					
Monti Francesca	Sindaco Effettivo	01/01/2020-31/12/2020	assemblea approvazione bilancio 2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				30,0						30,0		
(II) Compensi da controllate e collegate										-		
(III) Totale				30,0	-	-	-	-	-	30,0	-	-

(I): si tratta di emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea.

euro/000

cognome e nome	carica	periodo per cui è stata ricoperta la carica	scadenza della carica	compensi fissi	compensi per la partecipazione a comitati	compensi variabili non equity		benefici non monetari	altri compensi	totale	fair value compensi equity	indennità di fine rapporto di cessazione del rapporto lavorativo
						Bonus e altri incentivi	partecipazione agli utili					
Albertini Petroni Davide	Direttore Generale	01/01/2020-31/12/2020	revoca									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				421,3						421,3		
(II) Compensi da controllate e collegate				128,7						128,7		
(III) Totale				550,0	-	-	-	-	-	550,0	-	-

(I): si tratta di retribuzioni fisse da lavoro dipendente di competenza.

(II): si tratta di emolumenti di competenza deliberati dalle assemblee delle società controllate.

ALLEGATO B

euro/000

A	B	[1]	[2]			[3]			[4]
Cognome e nome	carica	Piano	Bonus dell'anno			bonus di anni precedenti			altri bonus (a)
CLAUDIO CALABI	AMMINISTRATORE DELEGATO		(A)	(B)	(c)	(A)	(B)	(C)	
		non sono in essere piani di LTI	erogabile/erogato	differito	periodo di differimento	non più erogabili	erogabili/erogati	ancora differiti	
Compensi nella società che redige il bilancio			0	0	0	0	0	0	500,00
compensi da controllate e collegate									
totale									500,00

A	B	[1]	[2]			[3]			[4]
Cognome e nome	carica	Piano	Bonus dell'anno			bonus di anni precedenti			altri bonus (b)
DAVIDE ALBERTINI PETRONI	DIRETTORE GENERALE OPERATIVO		(A)	(B)	(c)	(A)	(B)	(C)	
		non sono in essere piani di LTI	erogabile/erogato	differito	periodo di differimento	non più erogabili	erogabili/erogati	ancora differiti	
Compensi nella società che redige il bilancio			0	0	0	0	0	0	300,00
compensi da controllate e collegate									
totale									300,00

Per completezza informativa e di raccordo con la Relazione sulla Remunerazione dell'esercizio precedente, si ricorda quanto segue:

(a) nell'esercizio 2017 il Dott. Calabi ha maturato un bonus straordinario di euro 1 milione - non corrisposto nel corso di detto esercizio- per il quale erano previste le seguenti modalità di erogazione:

- quanto ad euro 500 mila entro la data dell'assemblea di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2017; tale quota di remunerazione è stata corrisposta pertanto nell'esercizio 2018;
- quanto ad euro 500 mila, al verificarsi della condizione sospensiva (prevista nell'accordo sottoscritto il 1° novembre 2017 con il Gruppo Lendlease) rappresentata dall'approvazione della modifica della variante al Masterplan Milano Santa Giulia, attualmente ancora all'esame del Comune di Milano. La condizione non si è ancora verificata e pertanto tale quota di remunerazione non è ancora stata corrisposta.

(b) nell'esercizio 2017 l'ing. Albertini Petroni ha maturato un bonus straordinario di euro 600 mila - non corrisposto nel corso di detto esercizio - per il quale erano previste le seguenti modalità di erogazione:

- quanto ad euro 300 mila entro la data dell'assemblea di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2017; tale quota di remunerazione è stata corrisposta pertanto nell'esercizio 2018;
- quanto ad euro 300 mila, al verificarsi della condizione sospensiva (prevista nell'accordo sottoscritto il 1° novembre 2017 con il Gruppo Lendlease) rappresentata dall'approvazione della modifica della variante al Masterplan Milano Santa Giulia, attualmente ancora all'esame del Comune di Milano. La condizione non si è ancora verificata e pertanto tale quota di remunerazione non è ancora stata corrisposta.

ALLEGATO C

PARTECIPB3:039AZIONI DEI COMPONENTI DELL'ORGANO AMMINISTRATIVO E DEI DIRETTORI GENERALI						
NOME COGNOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	N.RO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2019	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	N.RO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2020
CLAUDIO CALABI	PRES. CON DELEGHE	RISANAMENTO E SUE CONTROLLATE	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA
FRANCO CARLO PAPA	CONSIGLIERE	RISANAMENTO E SUE CONTROLLATE	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA
GIULIA PUSTERLA	CONSIGLIERE	RISANAMENTO E SUE CONTROLLATE	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA
ANTONIA MARIA NEGRI CLEMENTI	CONSIGLIERE	RISANAMENTO E SUE CONTROLLATE	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA
GIANCARLO SCOTTI	CONSIGLIERE	RISANAMENTO E SUE CONTROLLATE	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA
PARTECIPAZIONI DEL COLLEGIO SINDACALE						
NOME COGNOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	N.RO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2019	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	N.RO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2020
SALVATORE SPINIELLO	PRESIDENTE COLLEGIO SINDACALE	RISANAMENTO E SUE CONTROLLATE	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA
RICCARDO PREVITALI	SINDACO EFFETTIVO	RISANAMENTO E SUE CONTROLLATE	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA
FRANCESCA MONTI	SINDACO EFFETTIVO	RISANAMENTO E SUE CONTROLLATE	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA

PARTECIPAZIONI DEI DIRETTORI GENERALI						
NOME COGNOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	N.RO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2019	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	N.RO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2020
DAVIDE ALBERTINI PETRONI	DIRETTORE GENERALE	RISANAMENTO E SUE CONTROLLATE	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA	NESSUNA

POSTA DI DELIBERAZIONE (ART. 123 TER DEL D. LGS. 58/1998)

Signori Azionisti,

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

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

- introduce il voto vincolante dell’assemblea sulla prima sezione della Politica delle remunerazioni, come definita e proposta dalla società emittente, con la cadenza definita dalla politica stessa e comunque almeno ogni tre anni o in occasione della modifica della politica;

- mantiene l’obbligo di sottoporre alla deliberazione dell’assemblea – che si esprima con voto favorevole o contrario - la seconda sezione della relazione prevista dal comma 4, dell’articolo 123-ter, TUF, con deliberazione non vincolante.

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

Il Consiglio di Amministrazione propone quindi all’Assemblea, preso atto di quanto contenuto nella relazione sulla Politica delle remunerazioni e sui compensi corrisposti:

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

Milano, 3 febbraio 2021

Risanamento S.p.A.
Il Presidente del Consiglio di Amministrazione
(Claudio Roberto Calabi)