



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

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

---

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

**Relazione illustrativa redatta dagli Amministratori ai sensi dell'art. 123-ter del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 e successive modifiche e integrazioni, sulle proposte di deliberazione relative al punto 4 all'ordine del giorno dell'Assemblea Ordinaria degli Azionisti convocata per il giorno 19 giugno 2014.**

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

\* \* \*

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

Signori Azionisti,

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

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

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

La Politica in materia di remunerazione è, infine, adottata per gli effetti dell'art. 14 della “*Procedura per le Operazioni con Parti Correlate*” (la “**Procedura OPC**”) approvata dalla Società in data 3 novembre 2010, come successivamente aggiornata e modificata, (pubblicata sul sito internet della Società [www.prelios.com](http://www.prelios.com), sezione *corporate 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 esprimereVi in senso favorevole sulla stessa.

La Relazione sulla Remunerazione è, altresì, disponibile sul sito internet della Società [www.prelios.com](http://www.prelios.com), sezione *corporate governance* nonché sul Portale Informativo [www.linfo.it](http://www.linfo.it).

\* \* \*

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

*“L’Assemblea Ordinaria degli Azionisti:*

- *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](http://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 14 maggio 2014.**

**2014**

## INDICE

<b>GLOSSARIO.....</b>	<b>3</b>
<b>PREMESSA E CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO .....</b>	<b>5</b>
<b>SEZIONE I – POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE. ....</b>	<b>6</b>
<b>1. PRINCIPI E OBIETTIVI .....</b>	<b>6</b>
<b>2. GOVERNANCE IN MATERIA DI REMUNERAZIONE.....</b>	<b>6</b>
2.1 <i>IL RUOLO DELL’ASSEMBLEA.....</i>	<i>6</i>
2.2 <i>IL RUOLO DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE .....</i>	<i>7</i>
2.3 <i>IL RUOLO DEL COMITATO PER LA REMUNERAZIONE .....</i>	<i>7</i>
2.4 <i>IL RUOLO DEL COLLEGIO SINDACALE.....</i>	<i>8</i>
<b>3. DEFINIZIONE E APPROVAZIONE DELLA POLITICA.....</b>	<b>8</b>
<b>4. CONTENUTO DELLA POLITICA: CRITERI DI REMUNERAZIONE E PRINCIPALI ELEMENTI ...</b>	<b>9</b>
4.1 <i>CRITERI DI REMUNERAZIONE.....</i>	<i>9</i>
4.2 <i>PRINCIPALI ELEMENTI .....</i>	<i>10</i>
<b>5. LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI.....</b>	<b>11</b>
<b>6. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI INVESTITI DI PARTICOLARI CARICHE.....</b>	<b>13</b>
<b>7. DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.....</b>	<b>14</b>
<b>8. COMPONENTE VARIABILE ANNUALE (MBO).....</b>	<b>16</b>
<b>9. COMPONENTE VARIABILE PLURIENNALE (LTI) .....</b>	<b>17</b>
<b>10. ALTRE PATTUZIONI CORRELATE ALLA REMUNERAZIONE.....</b>	<b>19</b>
10.1 <i>INDENNITÀ IN CASO DI DIMISSIONI, LICENZIAMENTO O CESSAZIONE DEL RAPPORTO .....</i>	<i>19</i>
10.2 <i>PATTI DI NON CONCORRENZA E DI NON SOLICITATION .....</i>	<i>20</i>
<b>11. CAMBIAMENTI DELLA POLITICA RISPETTO ALL’ESERCIZIO PRECEDENTE.....</b>	<b>20</b>
<b>TABELLA DI RACCORDO TRA LE INFORMAZIONI RICHIESTE DALLO SCHEMA N. 7-BIS - SEZIONE I - DELL’ALLEGATO 3A DEL REGOLAMENTO EMITTENTI E LA RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE.....</b>	<b>21</b>
<b>SEZIONE II – COMPENSI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.....</b>	<b>23</b>
<b>A) PRIMA PARTE .....</b>	<b>23</b>
<b>12 I COMPENSI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO IN CARICA.....</b>	<b>23</b>
12.1 <i>IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE IN CARICA.....</i>	<i>23</i>
12.2 <i>IL COLLEGIO SINDACALE IN CARICA.....</i>	<i>26</i>
<b>13. LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI INVESTITI DI PARTICOLARI CARICHE IN CARICA.....</b>	<b>27</b>
13.1 <i>IL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE .....</i>	<i>27</i>
13.2 <i>IL VICE PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE .....</i>	<i>28</i>
13.3 <i>L’AMMINISTRATORE DELEGATO.....</i>	<i>29</i>

<b>14. LA REMUNERAZIONE DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE. ....</b>	<b>31</b>
<b>15. LA REMUNERAZIONE DEI SOGGETTI CHE HANNO RICOPERTO PER UNA FRAZIONE DELL'ESERCIZIO 2013 LA CARICA DI COMPONENTE DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO O DI DIRIGENTE CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE. ....</b>	<b>32</b>
15.1 AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI .....	32
15.2 IL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE .....	33
15.3 IL VICE PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE .....	34
15.4 IL DIRIGENTE CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE - CHIEF FINANCIAL OFFICER E DIRIGENTE PREPOSTO ALLA REDAZIONE DEI DOCUMENTI CONTABILI SOCIETARI .....	35
15.5 I SINDACI EFFETTIVI.....	36
<b>B) SECONDA PARTE.....</b>	<b>37</b>
<b>TABELLA: COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE. ....</b>	<b>37</b>
<b>TABELLA: PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE. ....</b>	<b>39</b>
<b>TABELLA: PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO. ....</b>	<b>39</b>
<b>TABELLA: PARTECIPAZIONI DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA .....</b>	<b>40</b>

## GLOSSARIO

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

**Codice di Autodisciplina:** il Codice di Autodisciplina delle società quotate redatto da Borsa Italiana S.p.A. (ultima edizione del dicembre 2011). Il Codice è disponibile al pubblico sul sito internet di Borsa Italiana S.p.A. [www.borsaitaliana.it](http://www.borsaitaliana.it).

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

**Consiglio di Amministrazione:** 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.

**Operazione Straordinaria:** l'operazione volta a perseguire il rafforzamento patrimoniale e finanziario mediante la ricapitalizzazione della Società e il riequilibrio della struttura finanziaria,

nonché il rilancio delle prospettive di crescita e sviluppo industriale del Gruppo, conclusasi nell'esercizio 2013.

**PFN:** 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.

**Piano LTI:** indica la componente variabile pluriennale della remunerazione (*Long Term Incentive*) correlata al raggiungimento degli obiettivi previsti nel Piano Industriale della Società.

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

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

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

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

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

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

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

**Società:** indica Prelios S.p.A..

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



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

Le tematiche relative alla remunerazione hanno assunto una sempre maggiore importanza nell'ambito delle discussioni sulla definizione di un efficace assetto di governo societario e, conseguentemente, hanno ricevuto una crescente attenzione anche a livello normativo e regolamentare, sia internazionale che nazionale. In tale contesto, il decreto legislativo 30 dicembre 2010, n. 259 ha introdotto nel TUF il nuovo 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 dell'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.

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 da 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 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 dell'8 maggio 2013, sono tutti amministratori non esecutivi la maggior parte dei quali indipendenti, riconosciuti come tali dalla Società in applicazione di quanto previsto dall'art.147-ter del TUF e dei principi e criteri applicativi del Codice di Autodisciplina.

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

- Giovanni Jody Vender (Presidente – Amministratore non esecutivo, indipendente);
- Rosa Cipriotti (Amministratore non esecutivo, indipendente);
- Carlo Emilio Croce (Amministratore non esecutivo, indipendente);
- Davide Mereghetti (Amministratore non esecutivo);

in possesso di adeguate 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 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 2013 pubblicata sul Sito sezione *corporate governance*.

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

Il Collegio Sindacale formula i pareri richiesti dalla normativa vigente sulle proposte di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche e di quelli cui siano delegate specifiche attribuzioni.

### **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 basata su un'adeguata verifica dei *benchmark* di mercato applicabili, in funzione delle peculiarità e specifiche caratteristiche di Gruppo, e sovrintendere all'effettiva applicazione della Politica.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 4.2 Principali elementi

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

➤ *Componente Fissa:*

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

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

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

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

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

➤ *Benefits:*

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

- autovettura aziendale;

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

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

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

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

In particolare, quanto all'esercizio 2013, in considerazione del contesto di riferimento e la fase evolutiva che il Gruppo ha attraversato fino alla conclusione dell'Operazione Straordinaria, non sono stati adottati sistemi di incentivazione variabile ad eccezione:

- (i) di quanto previsto dalla struttura remunerativa attribuita al Vice Presidente Massimo Caputi e all'Amministratore Delegato Sergio Iasi, dove la componente variabile annuale per l'esercizio 2013 rappresentava una delle condizioni per il buon esito dell'Operazione Straordinaria. Per ulteriori dettagli si rinvia al paragrafo 13 della presente Relazione;
- (ii) delle società controllate ove tali sistemi rappresentano adempimenti contrattuali e/o raccomandazioni da parte delle autorità di vigilanza.

Con specifico riferimento al Piano LTI, ad oggi non è stato adottato un piano di incentivazione variabile su base pluriennale, anche in considerazione della necessità di superare prima la fase di consolidamento conseguente alla conclusione dell'Operazione Straordinaria e di pervenire, quindi, alla definizione del nuovo Piano Industriale della Società.

La Politica non contempla meccanismi di correzione *ex post* nella forma di clausole di *claw-back*, ferma l'applicabilità – nel caso – degli istituti ordinari di recupero dell'indebito.

## **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 2013<sup>1</sup>, sono:

- amministratori investiti di particolari cariche, il Presidente del Consiglio di Amministrazione Giorgio Luca Bruno, il Vice Presidente Massimo Caputi e l'Amministratore Delegato Sergio Iasi. Il Vice Presidente e l'Amministratore Delegato sono, in particolare, amministratori esecutivi. Al Presidente non sono state attribuite specifiche deleghe gestionali<sup>2</sup> ed è da qualificarsi amministratore non esecutivo<sup>3</sup>;
- amministratori non investiti di particolari cariche, i Consiglieri Marina Brogi, Claudia Bugno, Francesco Umile Chiappetta, Rosa Cipriotti, Carlo Emilio Croce, Moroello Diaz della Vittoria Pallavicini, Andrea Mangoni, Davide Mereghetti, Alessandra Patera, Anna Chiara Svelto<sup>4</sup>, Massimo Tezzon e Giovanni Jody Vender.

L'Assemblea dell'8 maggio 2013, 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 650.000; il Consiglio di Amministrazione, previo esame e valutazione da parte del Comitato per la Remunerazione, ha poi così ripartito tali compensi:

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

<sup>1</sup> In data 8 maggio 2013, l'Assemblea Ordinaria degli Azionisti ha nominato il Consiglio di Amministrazione, determinando in 15 il numero dei componenti e fissando la durata del mandato fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2015. Al termine dell'Assemblea, il Consiglio di Amministrazione ha nominato le cariche sociali e istituito i Comitati endoconsigliari.

<sup>2</sup> Si segnala, peraltro, che, a fini di limitazione interna nei rapporti con il Consiglio di Amministrazione, è stata prevista - in determinati casi ed al superamento di determinate soglie - la firma congiunta del Presidente con quella del Vice Presidente ovvero dell'Amministratore Delegato, in relazione ai poteri a questi ultimi conferiti.

<sup>3</sup> In considerazione delle cariche esecutive ricoperte in Camfin S.p.A., azionista di Prelios, e in Lauro Sessantuno S.p.A., società controllante di Camfin S.p.A., nonché di Chief Corporate Development & Diversified Businesses Officer di Pirelli & C. S.p.A., anch'essa azionista della Società.

<sup>4</sup> In data 18 febbraio 2014, l'Avv. Anna Chiara Svelto ha rassegnato le proprie dimissioni da componente del Consiglio di Amministrazione e, conseguentemente, da membro del Comitato per il Controllo Interno, i Rischi e la Corporate Governance.



Amministrazione, fatto salvo il riconoscimento dello specifico compenso fisso attribuito per la partecipazione ad eventuali comitati endoconsiliari.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ma unicamente una componente fissa.

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

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

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

Non è prevista l'attribuzione di *bonus* discrezionali agli amministratori investiti di particolari cariche. È, tuttavia, possibile riconoscere a tali figure *bonus* connessi a specifiche operazioni di carattere straordinario in termini di ricorrenza, rilevanza strategica ed effetti sui risultati della Società e/o del Gruppo. Nel 2013, 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 2013, 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 2013, il Consiglio di Amministrazione ha considerato dirigenti con responsabilità strategiche:

- Riccardo Taranto (già *Chief Financial Officer* e Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari), fino alla data delle sue dimissioni rassegnate il 28 febbraio 2013;

- Elena Capra<sup>5</sup>, *Chief Financial Officer* e Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari a decorrere dal 7 novembre 2013.

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

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

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

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

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

E' politica di Gruppo, in via generale, determinare una remunerazione fissa con un peso non superiore al 60% della remunerazione complessiva a *target*. Il limite percentuale è stato elevato rispetto al 50% previsto dalla precedente Politica, per assicurare un più opportuno bilanciamento in confronto a quanto disciplinato per gli amministratori investiti di particolari (50%).

Non è prevista l'attribuzione di *bonus* discrezionali ai dirigenti con responsabilità strategiche. È tuttavia possibile riconoscere a tali figure *bonus* connessi a specifiche operazioni di carattere straordinario in termini di ricorrenza, rilevanza strategica ed effetti sui risultati della Società e/o del Gruppo. È altresì possibile, nell'ambito del processo di inserimento di nuove risorse e con l'obiettivo di attrarre specifiche professionalità con *know-how* critico, il riconoscimento di un *entry bonus*. Nel 2013, 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

---

<sup>5</sup> Dal 24 febbraio 2014 è *Chief Financial Officer* e Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari il dott. Marco Andreasi, che è subentrato alla dott.ssa Capra.

preventivamente esaminate dal Comitato per la Remunerazione e approvate dal Consiglio di Amministrazione.

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

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

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

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

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

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

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

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

- per gli amministratori investiti di particolari cariche, l'incentivo massimo conseguibile non può essere superiore ad 1,5 annualità di compenso/retribuzione annua fissa lorda. Il limite di 1 annualità previsto dalla precedente Politica è stato così variato per ulteriormente aumentare il peso della remunerazione variabile rispetto a quella fissa e, in particolare, mantenendo il limite di 1 annualità per gli obiettivi a *target*, l'incremento ad 1,5 annualità è finalizzato a ulteriormente incentivare le *over-performance*;
- per i dirigenti con responsabilità strategiche, l'incentivo massimo conseguibile non può essere superiore al 60% della retribuzione annua fissa lorda.

Per gli amministratori investiti di particolari cariche e i dirigenti con responsabilità strategiche, il 25% dell'MBO maturato sarà differito alla scadenza del Piano LTI e sarà riconosciuto anche in funzione dei risultati conseguiti nel periodo di riferimento.

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.

Rispetto alla Politica approvata nell'esercizio precedente, oltre alla variazione dell'incentivo massimo conseguibile dagli amministratori investiti di particolari cariche per le motivazioni sopra riportate, è stato introdotto il meccanismo del differimento allo scopo di stabilizzare l'impegno degli amministratori investiti di particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche ed evitare il rischio di una eccessiva focalizzazione sul breve termine.

In considerazione dell'attuale fase evolutiva che attraversa la Società, la finalizzazione e conseguente attribuzione dell'MBO per il 2014 – previa valutazione e approvazione da parte dei competenti organi sociali ed in conformità alla presente Politica – sarà valutata, anche in termini di perimetro di applicazione e tenuto conto della specifica situazione e delle relative prospettive, a valle dell'approvazione del Bilancio 2013 da parte dell'Assemblea e a seguito della definizione e del consolidamento del nuovo Piano Industriale della Società, in funzione degli obiettivi dallo stesso individuati e finalizzati a sostenere il modello di *business* del Gruppo.

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

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

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

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

Finanza e Controllo.

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

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

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

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

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

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

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

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

Rispetto alla Politica approvata nell'esercizio precedente, è stato ridotto - per gli amministratori

investiti di particolari cariche - il limite dell'incentivo massimo in termini di multipli della RAL (da 4,5 a 3,75) ai fini di un miglior bilanciamento tra le componenti di remunerazione fissa e variabile. In considerazione dell'attuale fase evolutiva che attraversa la Società, la finalizzazione e conseguente attribuzione del Piano LTI per il periodo 2014-2016 – previa valutazione e approvazione da parte dei competenti organi sociali ed in conformità alla presente Politica – sarà valutata, anche in termini di perimetro di applicazione e tenuto conto della specifica situazione e delle relative prospettive, a valle dell'approvazione del Bilancio 2013 da parte dell'Assemblea e a seguito della definizione e del consolidamento del nuovo Piano Industriale della Società, in funzione degli obiettivi dallo stesso individuati e finalizzati a sostenere il modello di *business* del Gruppo.

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

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

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

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

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

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

Alla data della Relazione sono in essere accordi in caso di risoluzione anticipata del rapporto con il Vice Presidente Massimo Caputi e l'Amministratore Delegato Sergio Iasi; per dettagli si rinvia, rispettivamente, ai paragrafi 13.2 e 13.3 della presente Relazione.

## **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**

Le modifiche rispetto alla Politica definita e approvata lo scorso esercizio, sono già descritte in precedenza nelle parti di rispettiva pertinenza della presente Politica.

\*.\*.\*

*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 align="center"><i>Elementi indicati nello Schema 7-bis dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti</i></p>	<p align="center"><i>Riferimenti ai paragrafi della presente Relazione sulla Remunerazione</i></p>
<p><b>a)</b> 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>b)</b> L'eventuale intervento di un comitato per la remunerazione o di altro comitato competente in materia, descrivendone la composizione (con la distinzione tra consiglieri non esecutivi e indipendenti), le competenze e modalità di funzionamento.</p>	<p>Paragrafi 2.3 e 3.</p>
<p><b>c)</b> Il nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni.</p>	<p>Paragrafo 3.</p>
<p><b>d)</b> Le finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, i principi che ne sono alla base e gli eventuali cambiamenti della politica delle remunerazioni rispetto all'esercizio finanziario precedente.</p>	<p>Paragrafo 1, 6, 7, 8 e 9.</p>
<p><b>e)</b> La descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione del relativo peso nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo.</p>	<p>Paragrafi 4, 5, 6, 7, 8 e 9.</p>
<p><b>f)</b> La politica seguita con riguardo ai benefici non monetari.</p>	<p>Paragrafi 4, 6 e 7.</p>
<p><b>g)</b> Con riferimento alle componenti variabili, una descrizione degli obiettivi di performance in base ai quali vengono assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo termine, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione.</p>	<p>Paragrafi 8 e 9.</p>
<p><b>h)</b> I criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione.</p>	<p>Paragrafi 8 e 9.</p>

<p><b>i)</b> Informazioni volte ad evidenziare la coerenza della politica delle remunerazioni con il perseguimento degli interessi a lungo termine della società e con la politica di gestione del rischio, ove formalizzata.</p>	<p>Paragrafi 1 e 4.</p>
<p><b>j)</b> I termini di maturazione dei diritti (cd. <i>vesting period</i>), gli eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, i meccanismi di correzione <i>ex post</i>.</p>	<p>Paragrafi 8 e 9.</p>
<p><b>k)</b> Informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi.</p>	<p>N/A</p>
<p><b>l)</b> La politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, specificando quali circostanze determinino l'insorgere del diritto e l'eventuale collegamento tra tali trattamenti e le performance della società.</p>	<p>Paragrafo 10.</p>
<p><b>m)</b> Informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie.</p>	<p>Paragrafi 4.2, 5, 6 e 7.</p>
<p><b>n)</b> La politica retributiva eventualmente seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vice presidente, etc.).</p>	<p>Paragrafi 5 e 6.</p>
<p><b>o)</b> Se la politica retributiva è stata definita utilizzando le politiche retributive di altre società come riferimento e, in caso positivo, i criteri utilizzati per la scelta di tali società.</p>	<p>Paragrafo 3.</p>

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

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

- a) le voci che compongono la remunerazione complessiva – ivi inclusi, ove previsti, i trattamenti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro – e la loro coerenza con la Politica approvata nell'anno precedente;
- b) i compensi corrisposti nell'esercizio 2013 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 2013 la carica di componente dell'organo di amministrazione e di controllo o dirigente con responsabilità strategiche.

Nel corso dell'esercizio 2013, nessun dirigente con responsabilità strategiche ha percepito compensi complessivi maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato percepito da amministratori o sindaci.

La Società non ha nominato Direttori Generali.

### **A) Prima Parte**

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

### ***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 2013<sup>6</sup>, sono:

---

<sup>6</sup> In data 8 maggio 2013, l'Assemblea Ordinaria degli Azionisti ha nominato il Consiglio di Amministrazione, determinando in 15 il numero dei componenti e fissando la durata del mandato fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2015. Al termine dell'Assemblea, il Consiglio di Amministrazione ha nominato le cariche sociali e istituito i Comitati endoconsiliari.

- amministratori investiti di particolari cariche, il Presidente del Consiglio di Amministrazione Giorgio Luca Bruno, il Vice Presidente Massimo Caputi e l'Amministratore Delegato Sergio Iasi. Il Vice Presidente e l'Amministratore Delegato sono, in particolare, amministratori esecutivi. Al Presidente non sono state attribuite specifiche deleghe gestionali<sup>7</sup> ed è da qualificarsi amministratore non esecutivo<sup>8</sup>;
- amministratori non investiti di particolari cariche, i Consiglieri Marina Brogi, Claudia Bugno, Francesco Umile Chiappetta, Rosa Cipriotti, Carlo Emilio Croce, Moroello Diaz della Vittoria Pallavicini, Andrea Mangoni, Davide Mereghetti, Alessandra Patera, Anna Chiara Svelto<sup>9</sup>, Massimo Tezzon e Giovanni Jody Vender.

L'Assemblea dell'8 maggio 2013, in occasione della nomina del Consiglio di Amministrazione, ha definito il compenso ex art. 2389, comma 1, c.c. complessivo 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 650.000; il Consiglio di Amministrazione, previo esame e valutazione da parte del Comitato per la Remunerazione, ha poi così ripartito tali compensi:

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

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

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

Un compenso di Euro 15.000 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

<sup>7</sup> Si segnala, peraltro, che, a fini di limitazione interna nei rapporti con il Consiglio di Amministrazione, è stata prevista - in determinati casi ed al superamento di determinate soglie - la firma congiunta del Presidente con quella del Vice Presidente ovvero dell'Amministratore Delegato, in relazione ai poteri a questi ultimi conferiti.

<sup>8</sup> In considerazione delle cariche esecutive ricoperte in Camfin S.p.A., azionista di Prelios, e in Lauro Sessantuno S.p.A., società controllante di Camfin S.p.A., nonché di Chief Corporate Development & Diversified Businesses Officer di Pirelli & C. S.p.A., anch'essa azionista della Società.

<sup>9</sup> In data 18 febbraio 2014, l'Avv. Anna Chiara Svelto ha rassegnato le proprie dimissioni da componente del Consiglio di Amministrazione e, conseguentemente, da membro del Comitato per il Controllo Interno, i Rischi e la Corporate Governance.

*(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.

\*

Tenuto conto di quanto sopra, per l'esercizio 2013, gli Amministratori non investiti di particolari cariche attualmente in carica hanno percepito i compensi di seguito nominativamente evidenziati, relativamente al pro-rata di competenza:

- Marina Brogi 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*;
- Claudia Bugno ha percepito un emolumento fisso lordo pari a Euro 19.354,84 per la carica di Consigliere;
- Francesco Umile Chiappetta ha percepito un emolumento fisso lordo pari a Euro 19.354,84 per la carica di Consigliere;
- Rosa Cipriotti ha percepito un emolumento fisso lordo pari a Euro 19.354,84 per la carica di Consigliere ed Euro 9.677,42 quale componente del Comitato per la Remunerazione;
- Carlo Emilio Croce ha percepito un emolumento fisso lordo pari a Euro 30.000 per la carica di Consigliere ed Euro 15.000 quale componente del Comitato per la Remunerazione;
- Moroello Diaz della Vittoria Pallavicini ha percepito un emolumento fisso lordo pari a Euro 19.354,84 per la carica di Consigliere;
- Andrea Mangoni ha percepito un emolumento fisso lordo pari a Euro 19.354,84 per la carica di Consigliere nonché Euro 12.903,23 quale componente del Comitato per il Controllo Interno, i Rischi e la *Corporate Governance*;
- Davide Mereghetti ha maturato un emolumento fisso lordo pari a Euro 19.354,84 per la carica di Consigliere ed Euro 9.677,42 quale componente del Comitato per la Remunerazione; in base agli accordi ed alle istruzioni ricevute; tali compensi sono stati pagati direttamente ad Unicredit S.p.A.;
- Alessandra Patera ha percepito un emolumento fisso lordo pari a Euro 19.354,84 per la carica di Consigliere;
- Anna Chiara Svelto ha percepito un emolumento fisso lordo pari a Euro 19.354,84 per la carica di Consigliere nonché Euro 12.903,23 quale componente del Comitato per il Controllo Interno, i

Rischi e la *Corporate Governance*;

- Massimo Tezzon ha percepito un emolumento fisso lordo pari a Euro 19.354,84 per la carica di Consigliere, Euro 12.903,23 quale componente del Comitato per il Controllo Interno, i Rischi e la *Corporate Governance* nonché Euro 9.677,22 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 per la carica di Consigliere ed Euro 15.000 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 dell'8 maggio 2013, in occasione della nomina del Collegio Sindacale, ha definito un compenso di Euro 37.000 fisso lordo annuo per ciascuno dei componenti effettivi Marco de Ruvo e Michela Zeme nonché un compenso fisso lordo annuo di Euro 55.000 per il Presidente del Collegio Sindacale Enrico Laghi.

Un compenso fisso lordo annuo di Euro 15.000 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 nessun componente effettivo del Collegio Sindacale in carica ha ricevuto – con riferimento all'esercizio 2013 – incarichi in società controllate e/o collegate da Prelios S.p.A.

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

\*

Tenuto conto di quanto sopra, per l'esercizio 2013, i componenti del Collegio Sindacale attualmente in carica hanno percepito i compensi di seguito nominativamente evidenziati, relativamente al pro-

rata di competenza:

- Enrico Laghi ha percepito un emolumento fisso lordo pari a Euro 55.177,42 per la carica di Presidente del Collegio Sindacale;
- Marco de Ruvo ha percepito un emolumento fisso lordo pari a Euro 23.870,97 per la carica di Sindaco Effettivo;
- Michela Zeme ha percepito un emolumento fisso lordo pari a Euro 23.870,97 per la carica di Sindaco Effettivo nonché Euro 9.677,42 quale componente dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs.231/2001.

### **13. La remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche in carica.**

In data 30 maggio 2013 il Consiglio di Amministrazione nominato dall'Assemblea dell'8 maggio 2013, previo esame e valutazione del Comitato per la Remunerazione, ha stabilito la struttura remunerativa degli amministratori investiti di particolari cariche. In proposito, si segnala che il precedente Consiglio di Amministrazione – previa valutazione del Comitato per la Remunerazione – aveva ritenuto opportuno esaminare preliminarmente la materia, nella riunione tenutasi in data 27 marzo 2013, esprimendo un primo orientamento favorevole alla struttura remunerativa che avrebbe riguardato i nominandi Vice Presidente e Amministratore Delegato, tenuto conto delle condizioni previste nell'ambito dell'Operazione Straordinaria e fermo restando che ogni decisione al riguardo sarebbe stata comunque assunta dai competenti organi sociali nominati dopo l'Assemblea dell'8 maggio 2013.

#### ***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 non esecutivo) si compone unicamente di una componente fissa annua lorda pari a: (i) Euro 30.000 per la carica di Consigliere ed (ii) Euro 250.000 per la carica di Presidente, non prevedendosi alcuna componente di natura variabile.

Il Presidente ha percepito, per l'esercizio 2013, un emolumento fisso annuo lordo pari a Euro 181.317,20, di cui Euro 19.354,84 per la carica di Consigliere e Euro 161.962,36 per la carica di Presidente.

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

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

### 13.2 Il Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione

In linea con la Politica approvata nell'esercizio precedente, la remunerazione del Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione Massimo Caputi, prevede:

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

Il Vice Presidente Massimo Caputi ha percepito complessivamente, per l'esercizio 2013, una componente fissa annua lorda pari a: (i) Euro 19.354,84 per la carica di Consigliere; e (ii) Euro 388.709,68 per la carica di Vice Presidente; ha, inoltre, maturato un compenso variabile annuo lordo pari a Euro 300.000,00, conseguito sulla base del raggiungimento di due dei quattro obiettivi assegnati:

1. nuove masse di *asset* in gestione (anche in caso di sottoscrizione di accordi vincolanti) per almeno Euro 200 milioni, considerando tutte le società del Gruppo partecipate;
2. rifinanziamento o dismissione (previa definizione dell'eventuale livello di perdita sostenibile in relazione al Piano della Società), anche parziale, per almeno il 25% del portafoglio relativo al progetto DGAG (portafoglio immobiliare residenziale in Germania);
3. riduzione dei costi di struttura relativi al personale, comunque al netto dei costi straordinari di ristrutturazione eventualmente sostenuti, per Euro 5,3 milioni, rispetto al consuntivo 2012 di Euro 63,5 milioni;
4. lancio di una *partnership* strategica stabile con un operatore internazionale.

Il Consiglio di Amministrazione, previo unanime parere favorevole del Comitato per la Remunerazione e del Collegio Sindacale, ha valutato e considerato conseguiti il primo e il terzo dei citati obiettivi.

Il peso di ogni obiettivo è stato pari al 25% dell'incentivo massimo conseguibile (una annualità di compenso fisso lordo), con maturazione "on-off".

Il Vice Presidente ha, inoltre, percepito per l'esercizio 2013 compensi lordi pari a Euro 334.833,00 per l'attività di consulenza legata allo sviluppo del *business*, prestata a favore di Prelios prima della nomina quale amministratore e Vice Presidente della Società.

Si segnala, inoltre, che Massimo Caputi beneficia 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 2.065,92;
- Assicurazione per invalidità permanente e per morte causa malattia e assistenza sanitaria e



polizza vita temporanea caso morte per Euro 7.932,96;

- Polizza assicurativa cd. D&O Liability;
- Rimborso mensile delle spese connesse alla permanenza a Milano (hotel o foresteria per un importo massimo di Euro 50.000 annui) e di quelle sostenute per l'espletamento della carica pari, nel 2013, a Euro 10.500,00;
- Auto aziendale secondo *policy* adottata, per un valore convenzionale pari a Euro 1.023,00 e autovettura con autista condiviso con l'Amministratore Delegato;
- Strumenti di lavoro usuali per la carica, secondo prassi e *policy* aziendale.

In caso di risoluzione anticipata del rapporto, al Vice Presidente Massimo Caputi spetta inoltre:

- in caso di cessazione anticipata dalla carica per iniziativa della Società (salvi i casi di revoca per giusta causa regolati dalla legge) o per dimissioni per giusta causa ovvero in caso di mancato rinnovo alla scadenza anticipata della carica, un'indennità onnicomprensiva lorda pari al maggior importo tra: (i) compenso fisso annuo e compenso variabile annuo (quale media degli MBO percepiti nell'ultimo triennio o minor periodo applicabile) spettanti sino a fine mandato; (ii) due annualità di compenso fisso e compenso variabile (quale media degli MBO percepiti nell'ultimo triennio o minor periodo applicabile);
- in caso di mancato rinnovo al termine del primo mandato triennale, un'indennità onnicomprensiva lorda pari a due annualità di compenso fisso e compenso variabile (quale media degli MBO percepiti nell'ultimo triennio o minor periodo applicabile).

Non sussistono specifici accordi che prevedono 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.

Da ultimo, si evidenzia che la struttura remunerativa del Vice Presidente è:

- a) conforme a quanto previsto nella Politica in materia di remunerazione adottata dalla Società, su cui l'Assemblea degli Azionisti dell'8 maggio 2013 ha espresso voto favorevole;
- b) in linea con il *benchmark* di mercato per posizioni analoghe, come rilevato sulla base delle analisi e valutazioni effettuate da *Hay Group*, società specializzata in materia di *compensation*.

### **13.3 L'Amministratore Delegato**

In linea con la Politica approvata nell'esercizio precedente, la remunerazione dell'Amministratore Delegato Sergio Iasi, prevede:

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

- *benefits*.

L'Amministratore Delegato ha percepito complessivamente per l'esercizio 2013 una componente fissa annua lorda pari a: (i) Euro 30.000 per la carica di Consigliere; e (ii) Euro 650.000,00 per la carica di Amministratore Delegato; ha, inoltre, maturato un compenso variabile annuo lordo pari a Euro 325.000,00 conseguito sulla base del raggiungimento di due dei quattro obiettivi assegnati:

1. nuove masse di *asset* in gestione (anche in caso di sottoscrizione di accordi vincolanti) per almeno Euro 200 milioni, considerando tutte le società del Gruppo partecipate;
2. rifinanziamento o dismissione (previa definizione dell'eventuale livello di perdita sostenibile in relazione al Piano della Società), anche parziale, per almeno il 25% del portafoglio relativo al progetto DGAG (portafoglio immobiliare residenziale in Germania);
3. riduzione dei costi di struttura relativi al personale, comunque al netto dei costi straordinari di ristrutturazione eventualmente sostenuti, per Euro 5,3 milioni, rispetto al consuntivo 2012 di Euro 63,5 milioni;
4. lancio di una *partnership* strategica stabile con un operatore internazionale.

Il Consiglio di Amministrazione, previo unanime parere favorevole del Comitato per la Remunerazione e del Collegio Sindacale, ha valutato e considerato conseguiti il primo e il terzo dei citati obiettivi.

Il peso di ogni obiettivo è stato pari al 25% dell'incentivo massimo conseguibile (una annualità di compenso fisso lordo), con maturazione "on-off".

Si segnala, inoltre, che Sergio Iasi beneficia 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 2.243,76;
- Assicurazione per invalidità permanente e per morte causa malattia e assistenza sanitaria e polizza vita temporanea caso morte per Euro 10.651,76;
- Polizza assicurativa cd. D&O Liability;
- Auto aziendale secondo *policy* adottata, per un valore convenzionale pari a Euro 4.250,52 e autovettura con autista condiviso con il Vice Presidente;
- Strumenti di lavoro usuali per la carica, secondo prassi e *policy* aziendale.

In caso di risoluzione anticipata del rapporto, all'Amministratore Delegato Sergio Iasi spetta inoltre:

- in caso di cessazione anticipata dalla carica per iniziativa della Società (salvi i casi di revoca per giusta causa regolati dalla legge) o per dimissioni per giusta causa ovvero in caso di mancato rinnovo alla scadenza anticipata della carica, un'indennità onnicomprensiva lorda pari al maggior importo tra: (i) compenso fisso annuo e compenso variabile annuo (quale media degli MBO percepiti nell'ultimo triennio o minor periodo applicabile) spettanti sino a fine mandato;

(ii) due annualità di compenso fisso e compenso variabile (quale media degli MBO percepiti nell'ultimo triennio o minor periodo applicabile);

- in caso di mancato rinnovo al termine del primo mandato triennale, un'indennità onnicomprensiva lorda pari a due annualità di compenso fisso e compenso variabile (quale media degli MBO percepiti nell'ultimo triennio o minor periodo applicabile).

Non sussistono specifici accordi che prevedono 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.

Da ultimo, si evidenzia che la struttura remunerativa dell'Amministratore Delegato è:

- a) conforme a quanto previsto nella Politica in materia di remunerazione adottata dalla Società, su cui l'Assemblea degli Azionisti dell'8 maggio 2013 ha espresso voto favorevole;
- b) in linea con il *benchmark* di mercato per posizioni analoghe, come rilevato sulla base delle analisi e valutazioni effettuate da *Hay Group*, società specializzata in materia di *compensation*.

#### **14. La remunerazione degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.**

Al 31 dicembre 2013, ricopre la carica di "Dirigente con responsabilità strategica" Elena Capra (*Chief Financial Officer*), in qualità di Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari della Società.

In linea con la Politica, il pacchetto retributivo di Elena Capra prevede:

- una retribuzione fissa annua lorda pari a Euro 200.000,00;
- 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 2013, il compenso complessivo di Elena Capra è stato pari a:

- Euro 200.000,00 a titolo di retribuzione lorda;
- Euro 8.763,34 a titolo di indennità di trasferta e valore convenzionale polizza assicurativa extra professionale ed assistenza sanitaria.

Come in precedenza rappresentato, per il 2013 non sono stati adottati e implementati sistemi di incentivazione variabile.

Si segnala, inoltre, che Elena Capra 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 3.707,34.

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

**15. La remunerazione dei soggetti che hanno ricoperto per una frazione dell'esercizio 2013 la carica di componente dell'organo di amministrazione e controllo o di dirigente con responsabilità strategiche.**

In conseguenza della nomina del nuovo Consiglio di Amministrazione e del nuovo Collegio Sindacale, nel corso dell'esercizio 2013, sono stati corrisposti i compensi ai beneficiari di seguito indicati non più in carica.

Per il Consiglio di Amministrazione hanno ricoperto la carica di Amministratore fino all'8 maggio 2013 i Signori:

- Marco Tronchetti Provera (già Presidente del Consiglio – Amministratore non esecutivo);
- Enrico Parazzini (già Vice Presidente del Consiglio - Amministratore esecutivo);
- Giuseppe Angiolini (già Amministratore non esecutivo, indipendente);
- Giovanni Fiori (già Amministratore non esecutivo, indipendente);
- Jacopo Franzan (già Amministratore non esecutivo);
- Valter Lazzari (già Amministratore non esecutivo, indipendente);
- Amedeo Nodari (già Amministratore non esecutivo);
- Dario Trevisan (già Amministratore non esecutivo, indipendente);
- Giorgio Valerio (già Amministratore non esecutivo, indipendente);

Si segnala inoltre che Riccardo Taranto (già *Chief Financial Officer* e Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari) fino alle intervenute dimissioni, avvenute in data 28 febbraio 2013, era stato individuato dal Consiglio “dirigente con responsabilità strategiche”.

La Società non ha nominato Direttori Generali.

Per il Collegio Sindacale hanno ricoperto la carica di Sindaco Effettivo fino all'8 maggio 2013 i Signori Roberto Bracchetti e Lelio Fornabaio.

**15.1 Amministratori non esecutivi**

L'Assemblea del 21 aprile 2011, in occasione della nomina del Consiglio di Amministrazione (rimasto in carica fino alla già citata Assemblea dell'8 maggio 2013) aveva determinato un compenso complessivo annuo lordo pari a Euro 650.000 che il Consiglio, previo esame e valutazione da parte del Comitato per la Remunerazione, aveva poi ripartito in Euro 30.000 per ciascuno dei propri componenti, Euro 15.000 da attribuire in aggiunta a ciascun Amministratore componente del Comitato per la Remunerazione ed Euro 20.000 da attribuire in aggiunta a ciascun Amministratore componente del Comitato per il Controllo Interno, i Rischi e la *Corporate*

*Governance*.<sup>10</sup>

In linea con la Politica innanzi descritta, la remunerazione degli Amministratori non esecutivi Giuseppe Angiolini, Giovanni Fiori, Jacopo Franzan, Valter Lazzari, Amedeo Nodari, Dario Trevisan e Giorgio Valerio era composta unicamente di una componente fissa annua lorda, non prevedendosi alcuna componente di natura variabile.

Per l'esercizio 2013:

- Giuseppe Angiolini ha percepito un emolumento fisso lordo pari a Euro 10.645,16 per la carica di Consigliere;
- Giovanni Fiori ha percepito un emolumento fisso lordo pari a Euro 10.645,16 per la carica di Consigliere e Euro 7.096,77 quale componente del Comitato per il Controllo Interno, i Rischi e la *Corporate Governance*;
- Jacopo Franzan ha percepito un emolumento fisso lordo pari a Euro 10.645,16 per la carica di Consigliere;
- Valter Lazzari ha percepito un emolumento fisso lordo pari a Euro 10.645,16 per la carica di Consigliere e Euro 7.096,77 quale componente del Comitato per il Controllo Interno, i Rischi e la *Corporate Governance*; si segnala, infine, che Valter Lazzari, quale Consigliere e membro di Comitati endoconsiliari della società Prelios Società di Gestione del Risparmio S.p.A., ha percepito – con riferimento all'esercizio 2013 – ulteriori compensi per gli incarichi ivi ricoperti per un ammontare complessivo pari a Euro 147.539,73;
- Amedeo Nodari ha maturato un emolumento fisso lordo pari a Euro 10.645,16 per la carica di Consigliere; in base agli accordi ed alle istruzioni ricevute, tali compensi sono stati pagati direttamente ad Intesa Sanpaolo S.p.A.;
- Dario Trevisan ha percepito un emolumento fisso lordo pari a Euro 10.645,16 per la carica di Consigliere e Euro 7.096,77 quale componente del Comitato per il Controllo Interno, i Rischi e la *Corporate Governance* nonché Euro 5.322,58 quale componente dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs 231/2001.
- Giorgio Valerio ha percepito un emolumento fisso lordo pari a Euro 10.645,16 per la carica di Consigliere, Euro 5.322,58 quale componente del Comitato per la Remunerazione;

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

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

Fino all'Assemblea dell'8 maggio 2013, in linea con la Politica, la remunerazione del Presidente del

---

<sup>10</sup> In data 28 agosto 2012, il Consiglio di Amministrazione ha attribuito al Comitato anche le funzioni del "Comitato Rischi" che, conseguentemente, è stato superato.

Consiglio di Amministrazione Marco Tronchetti Provera (amministratore non esecutivo) si componeva unicamente di una componente fissa annua lorda pari a: (i) Euro 30.000 per la carica di Consigliere ed (ii) Euro 390.000 per la carica di Presidente, non prevedendosi alcuna componente di natura variabile.

Si segnala altresì che, sempre in coerenza con la Politica, per il Presidente del Consiglio di Amministrazione – in quanto amministratore investito di particolari cariche e non essendo lo stesso legato da un rapporto di lavoro dirigenziale con il Gruppo – il Consiglio di Amministrazione ha previsto l'attribuzione di un trattamento di Fine Mandato (TFM) ex art. 17, 1° comma, lettera c) del T.U.I.R. n. 917/1986 avente caratteristiche analoghe a quelle tipiche del Trattamento di Fine Rapporto (TFR) ex art. 2120 c.c. riconosciuto ai sensi di legge ai dirigenti italiani del Gruppo e comprensivo dei contributi a carico del datore di lavoro che sarebbero dovuti a Istituti o Fondi previdenziali in presenza di rapporto di lavoro dirigenziale.

Si evidenzia che non sussistevano specifici accordi che prevedevano 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.

Il Presidente ha percepito, per l'esercizio 2013, un emolumento fisso annuo lordo pari a Euro 149.032,26, di cui Euro 10.645,16 per la carica di Consigliere ed Euro 138.387,10 per la carica di Presidente; ha, inoltre, percepito l'erogazione di un Trattamento di Fine Mandato assicurativo per Euro 220.971,46 e di un Trattamento di Fine Mandato accantonato in azienda per Euro 63.342,84.

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

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

Fino all'Assemblea dell'8 maggio 2013, in linea con la Politica e in continuità con quanto precedentemente attribuito come Amministratore Delegato *Finance*, il pacchetto retributivo del Vice Presidente Enrico Parazzini si componeva di:

- una componente fissa annua lorda pari a: (i) Euro 30.000 per la carica di Consigliere; (ii) a Euro 650.000 per la carica di Vice Presidente;
- una componente variabile annuale conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali (cd. MBO);
- *benefits*.

Enrico Parazzini ha percepito complessivamente per l'esercizio 2013:

- una componente fissa annua lorda pari a: (i) Euro 10.645,16 per la carica di Consigliere; e (ii) Euro 230.645,16 per la carica di Vice Presidente.

Quanto alla componente variabile annuale MBO, come in precedenza rappresentato, si rammenta che per il 2013 non è stato approvato un sistema di incentivazione.

Si segnala, inoltre, che Enrico Parazzini 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 5.760,00;
- Assicurazione per invalidità permanente e per morte causa malattia e assistenza sanitaria per Euro 3.250,00;
- auto aziendale secondo *policy* adottata, per un valore convenzionale pari a Euro 1,422,58.

Si evidenzia che non esistevano specifici accordi che prevedevano 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.

#### ***15.4 Il Dirigente con Responsabilità Strategiche - Chief Financial Officer e Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari***

Fino alle intervenute dimissioni, con effetto dal 28 febbraio 2013, la remunerazione del *Chief Financial Officer* e Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari Riccardo Taranto si componeva di:

- una retribuzione fissa annua lorda pari a Euro 370.000,00;
- 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 2013, il compenso complessivo di Riccardo Taranto è stato pari a:

- Euro 61.666,67 a titolo di retribuzione lorda fino alla data della cessazione del rapporto di lavoro con la Società;
- Euro 10.000,00 a titolo di indennità non legata a specifici piani di incentivazione;
- Euro 34.337,00 a titolo di Trattamento di fine rapporto lavoro;
- Euro 1.244,00 a titolo di assistenza sanitaria.

Come in precedenza rappresentato, per il 2013 non sono stati adottati e implementati sistemi di incentivazione variabile.

Si segnala, inoltre, che Riccardo Taranto 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 637,50.

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

### ***15.5 I Sindaci Effettivi***

L'Assemblea del 19 aprile 2010, in occasione della nomina del Collegio Sindacale (rimasto in carica fino alla già citata Assemblea dell'8 maggio 2013) aveva determinato un compenso di Euro 37.000 fisso lordo annuo per ciascuno dei componenti effettivi Roberto Bracchetti e Lelio Fornabaio nonché un compenso fisso lordo annuo di Euro 55.500 per il Presidente del Collegio Sindacale Enrico Laghi.

Un compenso fisso lordo annuo di Euro 15.000 è stato poi attribuito a Lelio Fornabaio facente parte dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs.231/2001.

Per l'esercizio 2013:

- Roberto Bracchetti ha percepito un emolumento fisso lordo pari a Euro 13.129,03 per la carica di Sindaco Effettivo;
- Lelio Fornabaio ha percepito un emolumento fisso lordo pari a Euro 13.129,03 per la carica di Sindaco Effettivo e Euro 5.322,58 quale componente dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs 231/2001;

Si segnala, infine, che Roberto Bracchetti, quale Sindaco Effettivo di società controllate e/o collegate di Prelios S.p.A. ha percepito – con riferimento all'esercizio 2013 – ulteriori compensi per gli incarichi ivi ricoperti per un ammontare complessivo pari a Euro 22.822,00.



## B) Seconda Parte

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

Nome e Cognome	Carica	Periodo in cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri Compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione a utili					
<b>Giorgio Luca Bruno (a)</b>	Presidente	dal 08.05.13 al 31.12.13	Approvazione bilancio 31.12.15									
Compensi nella Società che redige il bilancio				181.317 (1)	-	-	-	-	-	181.317	-	-
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>				<b>181.317</b>	-	-	-	-	-	<b>181.317</b>	-	-
<b>Massimo Caputi (b)</b>	Vice Presidente	dal 08.05.13 al 31.12.13	Approvazione bilancio 31.12.15									
Compensi nella Società che redige il bilancio				408.065 (2)	-	300.000 (3)	-	21.522 (4)	334.833 (5)	1.064.420	-	-
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>				<b>408.065</b>	-	<b>300.000</b>	-	<b>21.522</b>	<b>334.833</b>	<b>1.064.420</b>	-	-
<b>Sergio Iasi (c)</b>	Amministratore Delegato	dal 01.01.13 al 31.12.13	Approvazione bilancio 31.12.15									
Compensi nella Società che redige il bilancio				680.000 (6)	-	325.000 (7)	-	17.147 (8)	-	1.022.147	-	-
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>				<b>680.000</b>	-	<b>325.000</b>	-	<b>17.147</b>	-	<b>1.022.147</b>	-	-
<b>Marina Brogi (d)</b>	Consigliere (independente)	dal 01.01.13 al 31.12.13	Approvazione bilancio 31.12.15									
Compensi nella Società che redige il bilancio				30.000 (9)	20.000 (10)	-	-	-	-	50.000	-	-
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>				<b>30.000</b>	<b>20.000</b>	-	-	-	-	<b>50.000</b>	-	-
<b>Claudia Bugno (e)</b>	Consigliere (independente)	dal 08.05.13 al 31.12.13	Approvazione bilancio 31.12.15									
Compensi nella Società che redige il bilancio				19.355 (11)	-	-	-	-	-	19.355	-	-
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>				<b>19.355</b>	-	-	-	-	-	<b>19.355</b>	-	-
<b>Francesco Umile Chiappetta (e)</b>	Consigliere	dal 08.05.13 al 31.12.13	Approvazione bilancio 31.12.15									
Compensi nella Società che redige il bilancio				19.355 (11)	-	-	-	-	-	19.355	-	-
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>				<b>19.355</b>	-	-	-	-	-	<b>19.355</b>	-	-
<b>Rosa Cipriotti (e) (f)</b>	Consigliere (independente)	dal 08.05.13 al 31.12.13	Approvazione bilancio 31.12.15									
Compensi nella Società che redige il bilancio				19.355 (11)	9.677 (12)	-	-	-	-	29.032	-	-
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>				<b>19.355</b>	<b>9.677</b>	-	-	-	-	<b>29.032</b>	-	-
<b>Carlo Emilio Croce (g)</b>	Consigliere (independente)	dal 01.01.13 al 31.12.13	Approvazione bilancio 31.12.15									
Compensi nella Società che redige il bilancio				30.000 (9)	15.000 (13)	-	-	-	-	45.000	-	-
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>				<b>30.000</b>	<b>15.000</b>	-	-	-	-	<b>45.000</b>	-	-
<b>Morello Diaz Della Vittoria Pallavicini (e)</b>	Consigliere	dal 08.05.13 al 31.12.13	Approvazione bilancio 31.12.15									
Compensi nella Società che redige il bilancio				19.355 (11)	-	-	-	-	-	19.355	-	-
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>				<b>19.355</b>	-	-	-	-	-	<b>19.355</b>	-	-
<b>Andrea Mangoni (e) (h)</b>	Consigliere (independente)	dal 08.05.13 al 31.12.13	Approvazione bilancio 31.12.15									
Compensi nella Società che redige il bilancio				19.355 (11)	12.903 (14)	-	-	-	-	32.258	-	-
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>				<b>19.355</b>	<b>12.903</b>	-	-	-	-	<b>32.258</b>	-	-
<b>Davide Mereghetti (e) (f)</b>	Consigliere	dal 08.05.13 al 31.12.13	Approvazione bilancio 31.12.15									
Compensi nella Società che redige il bilancio				19.355 (11)	9.677 (12)	-	-	-	-	29.032	-	-
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>				<b>19.355</b>	<b>9.677</b>	-	-	-	-	<b>29.032</b>	-	-
<b>Alessandra Patera (e)</b>	Consigliere	dal 08.05.13 al 31.12.13	Approvazione bilancio 31.12.15									
Compensi nella Società che redige il bilancio				19.355 (11)	-	-	-	-	-	19.355	-	-
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>				<b>19.355</b>	-	-	-	-	-	<b>19.355</b>	-	-
<b>Anna Chiara Svelto (e) (h)</b>	Consigliere	dal 08.05.13 al 31.12.13	Approvazione bilancio 31.12.15									
Compensi nella Società che redige il bilancio				19.355 (11)	12.903 (14)	-	-	-	-	32.258	-	-
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>				<b>19.355</b>	<b>12.903</b>	-	-	-	-	<b>32.258</b>	-	-
<b>Massimo Tezzon (e) (h) (i)</b>	Consigliere (independente)	dal 08.05.13 al 31.12.13	Approvazione bilancio 31.12.15									
Compensi nella Società che redige il bilancio				19.355 (11)	12.903 (14)	-	-	-	9.677 (15)	41.935	-	-
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>				<b>19.355</b>	<b>12.903</b>	-	-	-	<b>9.677</b>	<b>41.935</b>	-	-
<b>Giovanni Jody Vender (g)</b>	Consigliere (independente)	dal 01.01.13 al 31.12.13	Approvazione bilancio 31.12.15									
Compensi nella Società che redige il bilancio				30.000 (9)	15.000 (13)	-	-	-	-	45.000	-	-
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>				<b>30.000</b>	<b>15.000</b>	-	-	-	-	<b>45.000</b>	-	-
<b>Marco Tronchetti Provera (i)</b>	Presidente	dal 01.01.13 al 08.05.13										
Compensi nella Società che redige il bilancio				149.032 (16)	-	-	-	-	-	149.032	-	284.314 (17)
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>				<b>149.032</b>	-	-	-	-	-	<b>149.032</b>	-	<b>284.314</b>
<b>Enrico Parazzini (i)</b>	Vice Presidente	dal 01.01.13 al 08.05.13										
Compensi nella Società che redige il bilancio				241.290 (18)	-	-	-	10.433 (19)	-	251.723	-	-
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>				<b>241.290</b>	-	-	-	<b>10.433</b>	-	<b>251.723</b>	-	-
<b>Giuseppe Angiolini (i)</b>	Consigliere (independente)	dal 01.01.13 al 08.05.13										
Compensi nella Società che redige il bilancio				10.645 (20)	-	-	-	-	-	10.645	-	-
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>				<b>10.645</b>	-	-	-	-	-	<b>10.645</b>	-	-
<b>Giovanni Fiori (i)</b>	Consigliere (independente)	dal 01.01.13 al 08.05.13										
Compensi nella Società che redige il bilancio				10.645 (20)	7.097 (21)	-	-	-	-	17.742	-	-
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>				<b>10.645</b>	<b>7.097</b>	-	-	-	-	<b>17.742</b>	-	-

Nome e Cognome	Carica	Periodo in cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri Compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione a utili					
<b>Jacopo Franzan (l)</b>	Consigliere	dal 01.01.13 al 08.05.13										
	Compensi nella Società che redige il bilancio			10.645 (20)	-	-	-	-	-	10.645	-	-
	Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-
	<b>Totale</b>			<b>10.645</b>	-	-	-	-	-	<b>10.645</b>	-	-
<b>Valter Lazzari (l)</b>	Consigliere (indipendente)	dal 01.01.13 al 08.05.13										
	Compensi nella Società che redige il bilancio			10.645 (20)	7.097 (21)	-	-	-	-	17.742	-	-
	Compensi da controllate e collegate			100.000 (22)	47.540 (23)	-	-	-	-	147.540	-	-
	<b>Totale</b>			<b>110.645</b>	<b>54.637</b>	-	-	-	-	<b>165.282</b>	-	-
<b>Amedeo Nodari (l)</b>	Consigliere	dal 01.01.13 al 08.05.13										
	Compensi nella Società che redige il bilancio			10.645 (20)	-	-	-	-	-	10.645	-	-
	Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-
	<b>Totale</b>			<b>10.645</b>	-	-	-	-	-	<b>10.645</b>	-	-
<b>Dario Trevisan (l)</b>	Consigliere (indipendente)	dal 01.01.13 al 08.05.13										
	Compensi nella Società che redige il bilancio			10.645 (20)	7.097 (21)	-	-	-	5.323 (24)	23.065	-	-
	Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-
	<b>Totale</b>			<b>10.645</b>	<b>7.097</b>	-	-	-	<b>5.323</b>	<b>23.065</b>	-	-
<b>Giorgio Valerio (l)</b>	Consigliere (indipendente)	dal 01.01.13 al 08.05.13										
	Compensi nella Società che redige il bilancio			10.645 (20)	5.323 (25)	-	-	-	-	15.968	-	-
	Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-
	<b>Totale</b>			<b>10.645</b>	<b>5.323</b>	-	-	-	-	<b>15.968</b>	-	-
<b>Enrico Laghi (m)</b>	Presidente del Collegio Sindacale	dal 01.01.13 al 31.12.13	Approvazione bilancio 31.12.15									
	Compensi nella Società che redige il bilancio			55.177 (26)	-	-	-	-	-	55.177	-	-
	Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-
	<b>Totale</b>			<b>55.177</b>	-	-	-	-	-	<b>55.177</b>	-	-
<b>Marco De Ruvo (n)</b>	Sindaco effettivo	dal 08.05.13 al 31.12.13	Approvazione bilancio 31.12.15									
	Compensi nella Società che redige il bilancio			23.871 (27)	-	-	-	-	-	23.871	-	-
	Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-
	<b>Totale</b>			<b>23.871</b>	-	-	-	-	-	<b>23.871</b>	-	-
<b>Michela Zeme (n)</b>	Sindaco effettivo	dal 08.05.13 al 31.12.13	Approvazione bilancio 31.12.15									
	Compensi nella Società che redige il bilancio			23.871 (27)	-	-	-	-	9.677 (19)	33.548	-	-
	Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-
	<b>Totale</b>			<b>23.871</b>	-	-	-	-	<b>9.677</b>	<b>33.548</b>	-	-
<b>Roberto Bracchetti (l)</b>	Sindaco effettivo	dal 01.01.13 al 08.05.13										
	Compensi nella Società che redige il bilancio			13.129 (28)	-	-	-	-	-	13.129	-	-
	Compensi da controllate e collegate			22.822 (29)	-	-	-	-	-	22.822	-	-
	<b>Totale</b>			<b>35.951</b>	-	-	-	-	-	<b>35.951</b>	-	-
<b>Lello Fornabai (l)</b>	Sindaco effettivo	dal 01.01.13 al 08.05.13										
	Compensi nella Società che redige il bilancio			13.129 (28)	-	-	-	-	5.323 (24)	18.452	-	-
	Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-
	<b>Totale</b>			<b>13.129</b>	-	-	-	-	<b>5.323</b>	<b>18.452</b>	-	-
<b>Dirigenti con responsabilità strategiche (o)</b>	Dirigente con responsabilità strategiche		Approvazione bilancio 31.12.15									
	Compensi nella Società che redige il bilancio			272.602 (30)	-	-	-	13.418 (31)	-	286.019	-	34.337 (32)
	Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-
	<b>Totale</b>			<b>272.602</b>	-	-	-	<b>13.418</b>	-	<b>286.019</b>	-	<b>34.337</b>

- (a) Nominato Presidente del Consiglio di Amministrazione in data 8 maggio 2013.  
(b) Nominato Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione in data 8 maggio 2013.  
(c) Confermata la carica di Amministratore Delegato in data 8 maggio 2013.  
(d) Confermata la carica di Consigliere e membro del Comitato per il Controllo Interno, Rischi e la Corporate Governance in data 8 maggio 2013.  
(e) Nominato Consigliere in data 8 maggio 2013.  
(f) Nominato membro del Comitato Remunerazione in data 8 maggio 2013.  
(g) Confermata la carica di Consigliere e membro del Comitato Remunerazione in data 8 maggio 2013.  
(h) Nominato membro del Comitato per il Controllo Interno, Rischi e la Corporate Governance in data 8 maggio 2013.  
(i) Nominato membro dell'Organismo di Vigilanza in data 8 maggio 2013.  
(l) Cessato dalla carica in data 8 maggio 2013.  
(m) Confermata la carica di Presidente del Collegio Sindacale in data 8 maggio 2013.  
(n) Nominato membro del Collegio Sindacale in data 8 maggio 2013.  
(o) Riccardo Taranto dimessosi in data 28 febbraio 2013 dalla carica di Chief Financial Officer e Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari; Elena Capra nominata Chief Financial Officer, nonché Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari in data 7 novembre 2013.
- (1) Include compenso in qualità di Presidente per 161.962 euro e membro del Consiglio di Amministrazione per 19.355 euro.  
(2) Include compenso in qualità di Vice Presidente per 388.710 euro e membro del Consiglio di Amministrazione per 19.355 euro.  
(3) Include MBO per 300.000 euro.  
(4) Include polizza assicurativa per 4.255 euro, canoni di locazione e spese per 10.500 euro, assistenza sanitaria per 5.744 euro e valore convenzionale auto per 1.023 euro.  
(5) Include compenso per attività di consulenza legata allo sviluppo del business per 334.833 euro.  
(6) Include compenso in qualità di Amministratore Delegato per 650.000 euro e membro del Consiglio di Amministrazione per 30.000 euro.  
(7) Include MBO per 325.000 euro.  
(8) Include polizza assicurativa per 4.280 euro, assistenza sanitaria per 8.616 euro e valore convenzionale auto per 4.251 euro.  
(9) Include compenso in qualità di membro del Consiglio di Amministrazione per 30.000 euro.  
(10) Include compenso in qualità di membro del Comitato per il Controllo Interno, Rischi e la Corporate Governance per 20.000 euro.  
(11) Include compenso in qualità di membro del Consiglio di Amministrazione per 19.355 euro.  
(12) Include compenso in qualità di membro del Comitato Remunerazione per 9.677 euro.  
(13) Include compenso in qualità di membro del Comitato Remunerazione per 15.000 euro.  
(14) Include compenso in qualità di membro del Comitato per il Controllo Interno, Rischi e la Corporate Governance per 12.903 euro.  
(15) Include compenso in qualità di membro dell'Organismo di Vigilanza per 9.677 euro.  
(16) Include compenso, fino alla data di cessazione della carica, in qualità di Presidente per 138.387 euro e membro del Consiglio di Amministrazione per 10.645 euro.  
(17) Include Trattamento di Fine Mandato assicurativo per 220.971 euro e Trattamento di Fine Mandato accantonato in azienda per 63.343 euro.  
(18) Include compenso, fino alla data di cessazione della carica, in qualità di Vice Presidente per 230.645 euro e membro del Consiglio di Amministrazione per 10.645 euro.  
(19) Include polizza assicurativa per 9.010 euro e valore convenzionale auto per 1.423 euro, fino alla data di cessazione della carica.  
(20) Include compenso, fino alla data di cessazione della carica, in qualità di membro del Consiglio di Amministrazione per 10.645 euro.  
(21) Include compenso, fino alla data di cessazione della carica, in qualità di membro del Comitato per il Controllo Interno, Rischi e la Corporate Governance per 7.097 euro.  
(22) Include compenso in qualità di Amministratore e Vice Presidente nella società Prelios Società di Gestione del Risparmio S.p.A. per 100.000 euro.  
(23) Include compenso in qualità di membro del Comitato Controllo Interno (in essere fino al 6 marzo 2013), Comitato Controllo Interno e Rischi a far data dal 7 marzo 2013, Comitato Monitoraggio Business e Rischi Fondi, Comitato Strategia e Sviluppo Prodotti e Comitato Remunerazione e Nomine nella società Prelios Società di Gestione del Risparmio S.p.A. per 47.540 euro.  
(24) Include compenso, fino alla data di cessazione della carica, in qualità di membro dell'Organismo di Vigilanza per 5.323 euro.  
(25) Include compenso, fino alla data di cessazione della carica, in qualità di membro del Comitato Remunerazione per 5.323 euro.  
(26) Include compenso in qualità di Presidente del Collegio Sindacale per 55.177 euro.  
(27) Include compenso in qualità di Sindaco effettivo per 23.871 euro.  
(28) Include compenso, fino alla data di cessazione della carica, in qualità di Sindaco effettivo per 13.129 euro.  
(29) Include compenso in qualità di componente del Collegio Sindacale di altre società del Gruppo Prelios e Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari rispettivamente dal 1 gennaio 2013 al 28 febbraio 2013 e dal 7 novembre 2013 al 31 dicembre 2013, altri compensi per 10.000 euro non legati a piani di incentivazione, nonché 935 euro legati ad indennità di trasferta.  
(31) Include assistenza sanitaria per 8.708 euro, valore convenzionale auto per 4.345 euro e valore convenzionale polizza assicurativa per 364 euro.  
(32) Include TFR pagato per 34.337 euro.

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

Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
			(A) Erogabile/Erogato	(B) Differito	(C) Periodo di differimento	(A) Non più erogabili	(B) Erogabile/Erogati	(C) Ancora differiti	
<b>Massimo Caputi</b>	Vice-Presidente								
Compensi nella Società che redige il bilancio		Piano approvato dal Consiglio di Amministrazione del 30.05.13	300.000	-	-	-	-	-	
Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	
<b>Totale</b>			<b>300.000</b>	-	-	-	-	-	
<b>Sergio Iasi</b>	Amministratore Delegato								
Compensi nella Società che redige il bilancio		Piano approvato dal Consiglio di Amministrazione del 30.05.13	325.000	-	-	-	-	-	
Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	
<b>Totale</b>			<b>325.000</b>	-	-	-	-	-	

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

Nome e cognome	Società partecipata	Numero di azioni possedute al 31.12.2012 (o alla data di nomina)	Numero di azioni acquistate nel corso del 2013	Numero di azioni vendute nel corso del 2013	Numero di azioni possedute al 31.12.2013 (o alla data di cessazione se intervenuta prima)
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE IN CARICA					
Giorgio Luca Bruno Presidente	Prelios S.p.A.	0	0	0	0
Massimo Caputi Vice Presidente	Prelios S.p.A.	0	0	0	0
Sergio Iasi Amministratore Delegato)	Prelios S.p.A.	0	0	0	0
Marina Brogi	Prelios S.p.A.	0	0	0	0
Claudia Bugno	Prelios S.p.A.	0	0	0	0
Francesco Umile Chiappetta	Prelios S.p.A.	40.500 (4.050) <sup>(1)</sup>	9.315	--	13.365
Rosa Cipriotti	Prelios S.p.A.	0	0	0	0
Carlo Emilio Croce	Prelios S.p.A.	31.438 (3.143) <sup>(2)</sup>	7.222	--	10.365
Moroello Diaz della Vittoria Pallavicini	Prelios S.p.A.	0	0	0	0
Andrea Mangoni	Prelios S.p.A.	0	0	0	0
Davide Mereghetti	Prelios S.p.A.	0	0	0	0
Alessandra Patera	Prelios S.p.A.	0	0	0	0
Anna Chiara Svelto <sup>(3)</sup>	Prelios S.p.A.	0	0	0	0
Massimo Tezzon	Prelios S.p.A.	0	0	0	0
Giovanni Jody Vender	Prelios S.p.A.	0	0	0	0
CONSIGLIERI DI AMMINISTRAZIONE CESSATI DALLA CARICA IN DATA 8 MAGGIO 2013					
Marco Tronchetti Provera	Prelios S.p.A.	124.612.324 (12.461.232) <sup>(4)</sup>	--	--	124.612.324 (12.461.232) <sup>(4)</sup>
Enrico Parazzini	Prelios S.p.A.	0	0	0	0
Giuseppe Angiolini	Prelios S.p.A.	0	0	0	0
Giovanni Fiori	Prelios S.p.A.	0	0	0	0
Jacopo Franzan	Prelios S.p.A.	0	0	0	0
Valter Lazzari	Prelios S.p.A.	30.000 (3.000) <sup>(5)</sup>	--	--	30.000 (3.000) <sup>(5)</sup>

Amedeo Nodari	Prelios S.p.A.	0	0	0	0
Dario Trevisan	Prelios S.p.A.	0	0	0	0
Giorgio Valerio	Prelios S.p.A.	0	0	0	0
COLLEGIO SINDACALE IN CARICA					
Enrico Laghi Presidente del Collegio Sindacale	Prelios S.p.A.	0	0	0	0
Marco de Ruvo Sindaco Effettivo	Prelios S.p.A.	0	0	0	0
Michela Zeme Sindaco Effettivo	Prelios S.p.A.	0	0	0	0
Luca Aurelio Guama Sindaco Supplente	Prelios S.p.A.	0	0	0	0
Flavia Daunia Minutillo Sindaco Supplente	Prelios S.p.A.	0	0	0	0
SINDACI CESSATI DALLA CARICA IN DATA 8 MAGGIO 2013					
Roberto Bracchetti Sindaco Effettivo	Prelios S.p.A.	0	0	0	0
Lelio Fornabaio Sindaco Effettivo	Prelios S.p.A.	0	0	0	0
Franco Ghiringhelli Sindaco Supplente	Prelios S.p.A.	0	0	0	0
Paola Giudici Sindaco Supplente	Prelios S.p.A.	0	0	0	0

<sup>(1)</sup> Nr. azioni possedute al 31.12.2012: 40.500 azioni; nel maggio 2013 accorpamento di 1 ogni 10 = 4.050. A seguito della sottoscrizione in opzione dell'aumento di capitale sono state acquisite azioni di nuova emissione: 23 nuove azioni ogni 10 vecchie:  $4.050/10*23=$  totale nr. 9.315 nuove azioni. Al 31.12.2013 le azioni detenute sono, pertanto, 13.365 (ovvero la somma tra le vecchie 4.050 e le nuove 9.315 azioni.)

<sup>(2)</sup> Nr. azioni possedute al 31.12.2012: 31.438 azioni; nel maggio 2013 accorpamento di 1 ogni 10 = 3.143. A seguito della sottoscrizione in opzione dell'aumento di capitale sono state acquisite azioni di nuova emissione: 23 nuove azioni ogni 10 vecchie:  $3.140/10*23=$  totale nr. 7.222 nuove azioni. Al 31.12.2013 le azioni detenute sono, pertanto, 10.365 (ovvero la somma tra le vecchie 3.143 e le nuove 7.222 azioni).

<sup>(3)</sup> In data 18 febbraio 2014, l'Avv. Anna Chiara Svelto ha rassegnato le proprie dimissioni da componente del Consiglio di Amministrazione e, conseguentemente, da membro del Comitato per il Controllo Interno, i Rischi e la Corporate Governance.

<sup>(4)</sup> Di cui detenute direttamente nr. 1.251; detenute indirettamente per il tramite di Camfin S.p.A. nr. 124.500.400 e per il tramite di Cam Partecipazioni S.p.A. nr. 110.673. Si segnala che il riferimento è al numero di azioni detenute alla data di cessazione dalla carica (08.05.2013) e, pertanto, prima dell'operazione di raggruppamento posta in esecuzione da Prelios S.p.A. a partire dal 20 maggio 2013; tra parentesi è indicato il numero di azioni pro-forma risultante applicando il rapporto di raggruppamento di 1:10. Infine, si segnala che le partecipazioni detenute per il tramite di Camfin S.p.A. e Cam Partecipazioni S.p.A. sono oggi riconducibili a Lauro Sessantuno S.p.A.. Per maggiori dettagli si fa rinvio a quanto indicato nella Relazione sul Governo Societario al 31.12.2013.

<sup>(5)</sup> Nr. di azioni detenute alla data di cessazione dalla carica (08.05.2013) e, pertanto, prima dell'operazione di raggruppamento posta in esecuzione da Prelios SpA a partire dal 20 maggio 2013; tra parentesi è indicato il numero di azioni pro-forma risultante applicando il rapporto di raggruppamento di 1:10.

## TABELLA: PARTECIPAZIONI DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA

Numero Dirigenti con responsabilità strategica	Società partecipata	Numero di azioni possedute al 31.12.2012 (o alla data di nomina)	Numero di azioni acquistate nel corso del 2013	Numero di azioni vendute nel corso del 2013	Numero di azioni possedute al 31.12.2013 (o alla data di cessazione se intervenuta prima)
2	Prelios S.p.A.	0	0	0	0