



**BENI STABILI S.p.A. SIIQ**

**Relazione sulla remunerazione ai sensi dell'art. 123-ter del TUF**

**2016**



## SEZIONE I - POLITICA DI REMUNERAZIONE

### 1. ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREDISPOSIZIONE E APPROVAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

#### **Assemblea degli Azionisti**

L'Assemblea degli Azionisti (l'"**Assemblea**") di Beni Stabili S.p.A. SIIQ ("**Beni Stabili**" o la "**Società**") convocata per l'approvazione del bilancio annuale ai sensi dell'art. 2364, comma 2 del Codice Civile, delibera, mediante voto puramente consultivo, in senso favorevole o contrario, sulla prima sezione della Relazione sulla Remunerazione (la "**Relazione**"), illustrativa della politica di remunerazione (la "**Politica**"), vigente almeno per l'anno successivo, per i membri del Consiglio di Amministrazione (gli "**Amministratori**") e i dirigenti con responsabilità strategiche (i "**Dirigenti Strategici**"), nonché sulle procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di detta Politica.

Nel caso in cui, nel corso dell'esercizio, la Politica dovesse essere modificata in maniera significativa dal Consiglio di Amministrazione della Società (il "**Consiglio di Amministrazione**") rispetto a quella sulla quale l'Assemblea si sia espressa ai sensi del precedente paragrafo, il Consiglio di Amministrazione dovrà convocare un' Assemblea che si esprima - mediante voto puramente consultivo, in senso favorevole o contrario e sulla base di un'apposita relazione redatta dal Consiglio di Amministrazione - sulla Politica così come modificata.

#### **Il Consiglio di Amministrazione**

Su proposta del Comitato per la Remunerazione della Società – e previo parere favorevole dell'Amministratore Delegato di Beni Stabili (l'"**Amministratore Delegato**" o il "**CEO**") relativamente alla remunerazione dei Dirigenti Strategici – il Consiglio di Amministrazione approverà la Politica e, almeno per il periodo di un anno, valuterà la sua efficacia, che dovrà essere adeguatamente riferita all'Assemblea.

#### **Il Comitato per la Remunerazione**

La Società ha costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione un Comitato per la Remunerazione (il "**Comitato**"), composto da tre Amministratori indipendenti, uno dei quali dotato di adeguata competenza ed esperienza in materia finanziaria.

Annualmente e al più tardi durante la riunione del Consiglio di Amministrazione che delibera la convocazione dell'Assemblea chiamata ad approvare il bilancio annuale (e ad esprimersi sulla prima sezione della Relazione), il Comitato formulerà una proposta al Consiglio di Amministrazione in merito alla Politica adottata dalla Società, evidenziando l'eventuale necessità di modificare o integrare la Politica stessa. Anche nel corso dell'esercizio, il Comitato segnalerà al Consiglio di Amministrazione l'eventuale necessità di modificare o integrare la Politica, nonché l'eventuale mancata attuazione della Politica stessa e/o la violazione di taluno dei principi in essa contenuti.



Per quanto concerne le modalità di funzionamento del Comitato, si segnala che il Comitato opera sempre mediante riunioni debitamente convocate e delibera in assenza dei diretti interessati. Le riunioni sono tenute a richiesta di uno qualsiasi dei suoi componenti e il Comitato ha la facoltà di accedere alle informazioni ed alle funzioni aziendali per lo svolgimento dei propri compiti. Tutte le riunioni del Comitato sono regolarmente verbalizzate. Per lo svolgimento delle proprie funzioni, il Comitato può avvalersi di consulenti esterni, ed in tal caso le relative spese saranno a carico della Società.

Il Comitato ha sottoposto la sua ultima proposta al Consiglio di Amministrazione in relazione alla Politica in data 10 febbraio 2016. Nella sua proposta, il Comitato ha confermato che la Politica è conforme e concorde con le esistenti pratiche aziendali e idonea a permettere la definizione di livelli di remunerazione competitivi e a promuovere uguaglianza e trasparenza. Le valutazioni del Comitato sono state effettuate in maniera indipendente e senza richiesta di supporto da parte di esperti indipendenti.

Il Consiglio di Amministrazione ha integralmente approvato la proposta del Comitato in data 10 febbraio 2016. Il Comitato verificherà la corretta attuazione della Politica, riferendo adeguatamente al Consiglio di Amministrazione.

### **L'Amministratore Delegato**

L'Amministratore Delegato, ove lo ritenga opportuno, può sottoporre all'esame del Consiglio di Amministrazione proposte relative alla Politica adottata dalla Società per quanto concerne la remunerazione spettante al Direttore Generale, se nominato, e ai Dirigenti Strategici, rappresentando l'eventuale necessità di modificare o integrare la Politica stessa sotto tale profilo. Il Consiglio di Amministrazione, ove intenda modificare o integrare la Politica, accogliendo la proposta dell'Amministratore Delegato, dovrà in ogni caso ottenere il parere favorevole, preventivo e vincolante, del Comitato. La suddetta facoltà può essere esercitata dall'Amministratore Delegato nel contesto della riunione consiliare che deliberi la convocazione dell'Assemblea per l'approvazione del bilancio di esercizio ai sensi dell'art. 2364, comma 2, del Codice Civile, ovvero in qualsiasi altra riunione consiliare che deliberi la convocazione di una Assemblea, di modo che la relazione sulla Politica modificata possa essere eventualmente inserita all'ordine del giorno della convocanda Assemblea.

L'Amministratore Delegato, nel corso dell'esercizio, verificherà la corretta attuazione della Politica, riportando adeguatamente al Consiglio di Amministrazione, con particolare riferimento alla remunerazione del Direttore Generale, se nominato, e dei Dirigenti Strategici.

## **2. FINALITÀ PERSEGUITE CON LA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI E PRINCIPI CHE NE SONO ALLA BASE**

La Politica rappresenta uno strumento chiave per proteggere e rafforzare la reputazione di Beni Stabili e per creare valore nel lungo termine per tutti gli Azionisti.



Nel rispetto delle normative vigenti ed in linea con i valori di trasparenza e responsabilità, la Società, attraverso la Politica, intende:

- a) garantire, anche tramite il monitoraggio continuo delle tendenze di mercato, una corretta definizione di livelli di remunerazione competitivi e volti a promuovere l'uguaglianza e la trasparenza interna;
- b) garantire che la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti Strategici sia stabilita in misura sufficiente ad attrarre, trattenere e motivare persone aventi adeguate competenze professionali per il miglior esercizio delle rispettive cariche e per dirigere e amministrare con successo la Società;
- c) strutturare la remunerazione in modo tale da promuovere la sostenibilità a medio-lungo termine e da garantire che la remunerazione stessa sia basata anche sui risultati conseguiti nel medio-lungo periodo.

La Politica approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 10 febbraio 2016 è sostanzialmente in linea con le pratiche di remunerazione precedentemente adottate dalla Società.

Si segnala che il Consiglio di Amministrazione terminerà il suo mandato all'approvazione da parte dell'Assemblea - che si terrà in data 7 aprile 2016 - del bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2015. Pertanto, la Politica fissa le linee guida applicabili alla remunerazione degli Amministratori da nominare da tale Assemblea (nonché per i Dirigenti Strategici, ivi incluso il Direttore Generale, ove nominato). A sua volta, il nuovo Consiglio di Amministrazione nominato dall'Assemblea provvederà ad analizzare e deliberare su tale Politica nel modo che riterrà opportuno.

### **3. POLITICHE IN MATERIA DI COMPONENTI FISSE E VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE**

#### **Gli Amministratori non esecutivi**

Ai sensi della Politica, la remunerazione degli Amministratori non esecutivi è costituita da un compenso fisso annuale commisurato all'impegno richiesto a ciascuno di essi. Tale compenso è attualmente determinato nella medesima misura per tutti gli Amministratori non esecutivi, fatta eccezione per il Presidente, a cui spetta un compenso superiore (si prega di fare riferimento al successivo paragrafo 11).

I gettoni di presenza potranno essere previsti come una componente variabile della remunerazione, e si baseranno sulla effettiva presenza di ciascun Amministratore alle riunioni del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati specializzati.

#### **Gli Amministratori Esecutivi**

Con riferimento agli Amministratori esecutivi, la Politica prevede che la loro remunerazione dovrà essere composta da una componente fissa e due possibili componenti variabili, ai sensi delle linee guida illustrate di seguito:

- la componente fissa dovrà essere sufficiente per trattenere e motivare gli Amministratori esecutivi a svolgere al meglio i loro compiti, secondo la "*standard practice*" vigente di volta in volta e in linea con la media di mercato;



- gli Amministratori esecutivi potranno beneficiare di una possibile componente variabile annuale (“**MBO**”), consistente in un premio in denaro fino al 100% della componente fissa della remunerazione, da corrispondere al raggiungimento di predeterminati obiettivi annuali di rendimento;
- gli Amministratori esecutivi potranno anche beneficiare di una possibile componente variabile di medio-lungo termine (“**LTI**”), consistente in numero di azioni gratuite di Foncière des Régions S.A. (“**FdR**”) pari ad un ammontare massimo del 100% della componente fissa della remunerazione, da corrispondere al raggiungimento di predeterminati obiettivi di rendimento nel medio-lungo periodo. A tale riguardo, si segnala che la possibile assegnazione di azioni gratuite FdR agli Amministratori esecutivi dovrà essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione della Società, in conformità agli accordi vigenti tra Beni Stabili e FdR ed ai piani di assegnazione di azioni gratuite approvati dai competenti organi sociali di FdR (i “**Piani FdR**”).

Per ulteriori dettagli in riferimento ai criteri che disciplinano l’attribuzione delle componenti variabili della remunerazione pagabile agli Amministratori esecutivi e i relativi obiettivi di rendimento, si rinvia al paragrafo 5.

Infine, la Politica consente alla Società di prevedere e attribuire agli Amministratori esecutivi, per periodi di tempo limitati e comunque non superiori ad un esercizio finanziario, una remunerazione totalmente fissa al verificarsi di circostanze eccezionali da valutarsi discrezionalmente da parte del Consiglio di Amministrazione, come ad esempio in caso di possibile alternanza/successione nel breve termine degli Amministratori con la definizione di nuovi assetti di governance.

### **I Dirigenti Strategici**

La remunerazione del Direttore Generale, ove nominato, sarà strutturata in maniera sostanzialmente analoga, *mutatis mutandis* (anche con riferimento ai criteri di valutazione dei risultati), a quella degli Amministratori esecutivi, tenuto conto delle funzioni attribuite e degli obiettivi assegnati.

La remunerazione spettante agli altri Dirigenti Strategici si compone di una remunerazione fissa stabilita dai relativi contratti di lavoro.

I Dirigenti Strategici possono anche essere premiati con *bonus* di importo variabile – fino ad un massimo del 30% della retribuzione lorda annua – basati essenzialmente sul raggiungimento di obiettivi predeterminati e/o ulteriori obiettivi non identificati in anticipo ma effettivamente conseguiti. In linea generale, si segnala che il rendimento dei Dirigenti Strategici è valutato non solo sulla base dei risultati annuali, ma anche in considerazione dei risultati di medio/lungo-termine.

### **Schemi di incentivazioni basati su strumenti finanziari**

Attualmente, la Società non ha piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.

Tuttavia, il sistema di remunerazione, come sopra anticipato, prevede la possibile assegnazione - da parte del Consiglio di Amministrazione di Beni Stabili agli Amministratori esecutivi di Beni Stabili - di azioni gratuite di FdR, in conformità agli accordi in essere tra Beni Stabili e FdR e ai Piani FdR.



Ai sensi dei Piani FdR, ogni anno, il Consiglio di Amministrazione di FdR può deliberare l'assegnazione di azioni gratuite FdR ai beneficiari (compresi i Dirigenti Strategici) - individuati di volta in volta – in considerazione della *performance* del Gruppo. L'assegnazione diverrà definitiva al termine di un c.d. periodo di acquisizione (*vesting period*) minimo di tre anni, decorrente dalla delibera di ciascuna attribuzione annuale. Per l'intera durata del periodo di acquisizione, i beneficiari, detentori di un semplice diritto di credito, non sono titolari delle azioni e pertanto non possono esercitare i diritti attribuiti ai soci.

#### **4. POLITICA CON RIGUARDO AI BENEFICI NON MONETARI**

In linea con la Politica, gli Amministratori Esecutivi e i Dirigenti Strategici possono ricevere (per uso promiscuo e con le ritenute fiscali ai sensi della normativa vigente) taluni *fringe benefits* che rientrano nella tipologia ordinaria di *benefits* generalmente attribuiti a amministratori/dirigenti titolari di posizioni analoghe in società quotate, per dimensioni e qualità, alla Società. Tali *fringe benefits* sono costituiti da (i) alloggio, se del caso, (ii) auto aziendale e (iii) cellulare aziendale.

#### **5. CRITERI PER LA VALUTAZIONE DEI RISULTATI**

##### **Impostazione generale**

Le componenti variabili della remunerazione (incluso ogni eventuale *bonus* per i Dirigenti Strategici) sono assegnate sulla base di una valutazione dei risultati raggiunti nel breve e medio/lungo periodo, svolta utilizzando i parametri di riferimento indicati nella Politica (vedi sotto) e tenendo in considerazione la situazione economica specifica e la situazione del mercato immobiliare.

La Società ritiene che una valutazione caso per caso, che comunque muova dalle previsioni di *budget* aziendale, possa più efficacemente rispondere all'intenzione di Beni Stabili di premiare i soggetti che, pur in un momento di crisi economico-finanziaria, contribuiscono positivamente all'obiettivo della creazione di valore per tutti gli Azionisti della Società.

In linea generale, la valutazione della *performance* è basata sulla profittabilità e su altre leve di business sostenibile. Beni Stabili tiene altresì conto di numerose altre circostanze, tra le quali l'aderenza ai valori di gruppo, la creazione di valore e l'aumento del reddito operativo.

##### **La componente MBO per gli Amministratori esecutivi**

La componente MBO è attribuita agli Amministratori esecutivi al raggiungimento di obiettivi di *performance* chiari, precisi, quantificabili e operativi. Questi obiettivi vengono determinati annualmente dal Consiglio di Amministrazione, sulla base delle proposte formulate dal Comitato. Essi sono determinati in considerazione del piano strategico, del *budget* approvato dal Consiglio di Amministrazione per l'anno in questione e delle priorità attuali della Società. In generale, la componente MBO della remunerazione viene assegnata in base alle seguenti linee guida:

- 70% in caso di raggiungimento degli obiettivi quantitativi relativi al settore immobiliare e agli indicatori finanziari chiave, fra cui a titolo esemplificativo: (i) la creazione di valore sostenibile (ii) il livello adeguato di remunerazione per gli azionisti, con particolare riferimento all'utile netto per



azione (EPRA /RNI e EPRA/NAV per azione), (iii) il miglioramento della qualità del portafoglio della Società, (iv) l'aumento dei livelli di occupazione, (v) il rafforzamento del profilo finanziario, (vi) la valorizzazione del posizionamento di mercato con particolare riguardo al mercato italiano;

- 30% in caso di raggiungimento degli obiettivi qualitativi relativi alla gestione, alla leadership e alla posizione strategica all'interno della Società e del Gruppo.

### **La componente LTI per gli Amministratori esecutivi**

La componente LTI è assegnata agli Amministratori esecutivi in caso di raggiungimento di determinati obiettivi di *performance* - ciascuno analizzato nel corso del *vesting period* –, in base alle seguenti linee guida:

- 50% per la *performance* globale sul mercato azionario di Beni Stabili (*Total Shareholder Return* "TSR") in relazione all'indice EPRA;  
50% per il raggiungimento degli obiettivi MBO.

### **Bonus possibili per i Dirigenti Strategici**

I Dirigenti Strategici potranno ricevere *bonus* di importo variabile essenzialmente legati al raggiungimento di obiettivi predeterminati e/o obiettivi aggiuntivi a quelli identificabili in anticipo. In ogni caso, la valutazione del loro rendimento è basata non solo sulla *performance* annuale, ma anche sull'impatto nel medio/lungo termine della stessa. In particolare, la Società può assegnare un premio variabile ad ogni Dirigente Strategico, fino a un massimo del 30% della retribuzione annua lorda dello stesso.

Il *Chief Operating Officer* e il *Chief Financial Officer* sono attualmente gli unici Dirigenti Strategici della Società. I criteri per la valutazione dei risultati di questi funzionari sono di seguito elencati.

Gli obiettivi di *performance* del *Chief Operating Officer*, ferma restando la conservazione dei parametri per operare nel regime "SIQ", sono collegati:

- (i) ad un'efficiente pianificazione strategica ed operativa;
- (ii) al conseguimento dell'obiettivo di una costante crescita aziendale;
- (iii) all'efficienza del *risk management* operativo;
- (iv) al miglioramento della redditività del portafoglio immobiliare, con l'obiettivo di ottimizzare il valore dei singoli immobili, anche attraverso la rotazione degli stessi;
- (v) all'avvio di nuovi progetti di sviluppo immobiliare e di interventi di ristrutturazione idonei a garantire il mantenimento di un elevato standard qualitativo del portafoglio immobiliare;
- (vi) al consolidamento ed al miglioramento dei rapporti con i conduttori.

Gli obiettivi di *performance* del *Chief Financial Officer* sono collegati:

- (i) a una riduzione del debito e al miglioramento della struttura debitoria;
- (ii) al controllo ed alla riduzione dei costi, ferma restando l'elevata qualità del reporting (sia interno/gestionale che esterno/istituzionale) e dei sistemi informativi;



- (iii) all'efficienza del *risk management* finanziario e, in generale, della pianificazione finanziaria (avuto riguardo alla tempestività delle chiusure periodiche/annuali);
- (iv) all'efficienza dell'organizzazione dei processi amministrativi;
- (v) al miglioramento del livello del cash flow e della capacità di reperimento di risorse finanziarie.

#### **6. INFORMAZIONI SULLA COERENZA DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI CON IL PERSEGUIMENTO DEGLI INTERESSI A LUNGO TERMINE DELLA SOCIETÀ E CON LA POLITICA DI GESTIONE DEL RISCHIO**

La Società ritiene che il sistema di remunerazione nel suo complesso sia coerente con l'obiettivo di creare valore per tutti gli Azionisti.

La Politica prevede che in nessun caso gli Amministratori e i Dirigenti Strategici possano assumere rischi in misura superiore alla propensione al rischio prevista nelle strategie aziendali, tenendo anche in considerazione i vari livelli di controllo esercitato dai pertinenti organi sociali.

#### **7. TERMINI DI MATURAZIONE DEI DIRITTI ED EVENTUALI SISTEMI DI PAGAMENTO DIFFERITO**

Gli obiettivi di *performance* da raggiungere sono individuati dal Consiglio di Amministrazione nel corso della riunione consiliare avente ad oggetto l'approvazione del progetto di bilancio e/o l'eventuale nomina di un Amministratore esecutivo.

Il raggiungimento degli obiettivi di *performance* predeterminati viene valutato durante l'ultima riunione del Consiglio di Amministrazione che si terrà nel corso dell'esercizio finanziario o, al più tardi, nel corso della riunione del Consiglio di Amministrazione convocata per l'approvazione del progetto di bilancio, normalmente coincidente con la prima riunione del Consiglio di Amministrazione dopo la fine dell'esercizio.

La Società può prevedere un sistema di pagamento differito della componente MBO. La Politica consente anche alla Società di stipulare accordi specifici con gli Amministratori esecutivi, riguardanti la componente MBO, al fine di consentire alla Società di trattenere i pagamenti differiti o di recuperare, in tutto o in parte, le componenti variabili MBO eventualmente assegnate sulla base di dati rivelatisi successivamente manifestamente errati.

L'assegnazione della componente LTI diventa definitiva al termine del *vesting period* che ha inizio dalla data della decisione di assegnazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

#### **8. 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**

Ad oggi, la Società non ha piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, né piani in scadenza che prevedano clausole che richiedono che gli strumenti finanziari siano mantenuti in portafoglio dopo la loro acquisizione.





Per ragioni di completezza, i Piani FdR di cui al paragrafo 3 non prevedono che gli Amministratori esecutivi e i Dirigenti Strategici siano obbligati a mantenere le azioni FdR assegnate in portafoglio.

#### **9. POLITICA RELATIVA AI TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

Nessuna indennità in caso di licenziamento senza giusta causa è attualmente prevista a favore di qualsiasi Amministratore.

Tuttavia, la Politica permette alla Società di stipulare specifici accordi contrattuali con gli Amministratori esecutivi e con il Direttore Generale, ove nominato, relativi alle indennità da pagare in caso di cessazione anticipata della carica, a condizione che in ogni caso (i) nessuna indennità sarà dovuta in caso di licenziamento per giusta causa né in caso di dimissioni volontarie dalla carica, (ii) tali indennità non potranno superare il 200% della retribuzione fissa annua del relativo Amministratore, e (iii) gli accordi dovranno essere conformi ai relativi parametri di riferimento di mercato e alle leggi e regolamenti applicabili.

Salve le ipotesi di risoluzione/licenziamento per giusta causa, in tutti i casi di cessazione del rapporto di lavoro da parte della Società, ai Dirigenti Strategici spetta un'indennità pari a 30 mesi del costo del trattamento economico complessivo lordo in atto al momento della cessazione del rapporto di lavoro. Tale indennità spetterà anche qualora i dirigenti si dimettano entro 180 giorni dal verificarsi di determinati eventi (ad esempio modifica unilaterale da parte della Società dei poteri, dei compensi, delle cariche o delle funzioni dei Dirigenti Strategici stessi in modo significativamente riduttivo; mutamento del controllo di Beni Stabili).

#### **10. INFORMAZIONI SULLA PRESENZA DI EVENTUALI COPERTURE ASSICURATIVE, OVVERO PREVIDENZIALI O PENSIONISTICHE, DIVERSE DA QUELLE OBBLIGATORIE**

Secondo la Politica, gli Amministratori Esecutivi e i Dirigenti Strategici possono beneficiare delle seguenti coperture assicurative, oltre che delle coperture obbligatorie:

- Polizza “*Directors & Officers’ Liability*” (D&O), che copre la responsabilità civile, tra gli altri, dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti Strategici per perdite monetarie derivanti da richieste di risarcimento per danni in relazione a qualsiasi atto illecito commesso dagli assicurati durante lo svolgimento dei loro incarichi, eccetto che in caso di dolo e nella misura in cui la Società abbia già rimborsato l'assicurato;
- Polizza “*Legal aid*”, che copre i costi relativi a qualsiasi assistenza legale prestata in difesa dell'assicurato, nei procedimenti giudiziari e durante le transazioni stragiudiziali, in relazione a specifici casi previsti.



Inoltre, i Dirigenti Strategici possono beneficiare delle seguenti assicurazioni obbligatorie, che sono caratterizzate da un massimale superiore a quella previsto dal relativo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, il cui costo ulteriore relativo alla parte superiore di massimale è a carico della Società:

- Polizza "*Executive life*", in qualità di dirigenti, con un massimale superiore a quello previsto dal relativo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro. In particolare, la Società dovrà sostenere il costo relativo alla parte di massimale maggiore previsto dalla suddetta polizza rispetto a quello previsto dal relativo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro;
- Polizza "*Professional and equivalent accident*", il cui indennizzo viene calcolato in considerazione della gravità dell'incidente e del tipo di evento in questione, con un massimale di 5 volte (per il caso di morte) o 6 volte (per invalidità permanente) la retribuzione annuale lorda dell'assicurato. Si segnala che, mentre la copertura infortuni professionale è obbligatoria ai sensi della Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, la suddetta copertura infortuni non è obbligatoria;
- Polizza "*Supplementary healthcare*" che copre le spese mediche, sanitarie e chirurgiche non interamente rimborsate dalla polizza sanitaria obbligatoria prevista dai relativi contratti di lavoro.

#### 11. **ALTRE INFORMAZIONI**

La Politica non prevede compensi specifici per gli Amministratori indipendenti.

Per quanto riguarda l'appartenenza a ciascun comitato all'interno del Consiglio di Amministrazione, gli Amministratori riceveranno un compenso annuo fisso. L'importo di tale compenso annuo fisso deve essere lo stesso, indipendentemente dallo specifico comitato interno di cui è membro l'Amministratore.

Potranno altresì essere previsti gettoni di presenza basati sulla effettiva presenza di ciascun Amministratore alle riunioni del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati specializzati.

La retribuzione fissa spettante al Presidente, che ricopre anche la carica di Amministratore indipendente e dispone di competenze tecniche specifiche, includerà un compenso fisso aggiuntivo, da aggiungere alla retribuzione fissa prevista in favore degli altri Amministratori non esecutivi.

Per quanto riguarda le cariche ricoperte in società controllate da qualsiasi Amministratore o Dirigente Strategico di Beni Stabili, la Politica prevede che (i) se la carica ricoperta nella controllata non è esecutiva, il compenso spettante deve essere restituito integralmente a Beni Stabili, mentre (ii) se tale carica è esecutiva, il compenso spettante all'amministratore in questione può essere trattenuto dallo stesso.

La Politica è stata definita in modo indipendente da Beni Stabili, senza fare riferimento alle politiche di remunerazione adottate da altre società.



La Politica è sostanzialmente in linea con i principi di remunerazione e le linee guida in vigore nell'ambito del Gruppo Beni Stabili e, in particolare, con le direttive di FdR, società che esercita attività di direzione e coordinamento su Beni Stabili.



## **SEZIONE II – IL DETTAGLIO DEI COMPENSI**

La presente sezione, articolata in due parti, illustra nominativamente i compensi degli organi di amministrazione e di controllo nonché, in forma aggregata, i compensi dei due Dirigenti Strategici della Società.

Nessun soggetto ricopre attualmente la carica di Direttore generale della Società.

### **PRIMA PARTE**

E' fornita di seguito un'adeguata e completa rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, evidenziandone la coerenza con la politica in materia di remunerazione di riferimento.

#### **COMPENSI FISSI E VARIABILI**

##### **Amministratori esecutivi**

Nel corso dell'esercizio 2015, l'unico Amministratore della Società considerato "esecutivo" è stato l'Amministratore Delegato. Tale carica è stata ricoperta dall'ing. Aldo Mazzocco fino al 21 ottobre 2015 (data in cui ha rassegnato le dimissioni da ogni carica ricoperta nel Gruppo Beni Stabili e dalla carica di *Directeur Général Délégué* della controllante Foncière des Régions S.A.). A seguito delle dimissioni dell'ing. Aldo Mazzocco, il dott. Christophe Kullmann è stato nominato Amministratore Delegato.

La remunerazione dell'ing. Aldo Mazzocco, per l'esercizio 2015, è di seguito riportata:

- € 228.000 lordi quale compenso per la carica di Amministratore Delegato ricoperta fino al 21 ottobre 2015;
- € 40.000 lordi quale compenso per la carica di Consigliere ricoperta fino al 21 ottobre 2015;
- € 5.000 lordi quale compenso per la carica di membro del Comitato Esecutivo e di Investimenti ricoperta fino al 21 ottobre 2015;
- € 270.000 lordi quale premio di fedeltà e rendimento nella sua componente fissa;
- € 173.000 lordi quale retribuzione annuale in qualità di dirigente di una società controllata (fino al 10 gennaio 2016);
- € 105.398,65 lordi quale trattamento di fine rapporto per la cessazione del rapporto di lavoro quale dirigente di una società controllata;
- un importo forfettario di € 2.000.000 lordi per lo scioglimento anticipato del rapporto;
- Azioni gratuite di FdR a titolo di compenso per la carica ricoperta in FdR come *Directeur Général Délégué*.



Per quanto riguarda la remunerazione del dott. Christophe Kullmann la Società sostiene un costo pari ad Euro 500.000 lordi annui<sup>1</sup>, da calcolarsi *pro rata temporis*, in aggiunta al compenso allo stesso attribuito, quale componente del Consiglio di Amministrazione, pari ad Euro 50.000 lordi annui e quale membro del Comitato Esecutivo e di Investimenti, pari ad Euro 6.000 lordi annui. Tale determinazione del compenso dell'Amministratore Delegato in misura fissa è stata mantenuta in via eccezionale, in linea con il principio di cui all'ultimo capoverso del paragrafo 3 della sezione I della presente relazione, per un periodo limitato nel tempo in attesa della definizione dei nuovi assetti di governance (tenuto conto dell'imminente rinnovo del Consiglio di Amministrazione previsto con l'assemblea di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2015 e della possibile nomina di un Direttore Generale).

### **Dirigenti Strategici**

Il Comitato ha previsto un *bonus* per i Dirigenti Strategici con la volontà di incentivare performance vincenti e di impatto in un'ottica di medio-lungo periodo e tenuto conto degli obiettivi agli stessi affidati come sopra meglio indicati

Per quanto riguarda il *Chief Operating Officer*, è stato proposto un *bonus* pari a Euro 25.000 lordi, tenuto conto del notevole impegno profuso nella pianificazione delle attività operative della Società volte al perseguimento degli obiettivi aziendali e, in particolare, nel salvaguardare il valore del patrimonio immobiliare, nonostante l'attuale difficile situazione di mercato, firmando anche il contratto di locazione con Telecom Italia riguardante la metà del portafoglio.

Per quanto riguarda il *Chief Financial Officer*, è stato proposto un *bonus* pari ad Euro 15.000 lordi, tenuto conto dell'impegno profuso nelle importanti operazioni di rifinanziamento della Società condotte nel corso dell'esercizio 2015, nonché nel rifinanziamento di Beni Stabili e nella riduzione del debito.

### **Informazioni aggiuntive**

Relativamente alla remunerazione percepita nel 2015 dagli altri membri del Consiglio di Amministrazione e dai membri del Collegio Sindacale, si rinvia alla sottostante Tabella 1.

### **PIANI DI INCENTIVAZIONE BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI**

Ad oggi non è in essere alcun piano di incentivazione basato su strumenti finanziari.

### **ACCORDI CHE PREVEDONO INDENNITÀ IN CASO DI SCIoglimento ANTICIPATO DEL RAPPORTO DI LAVORO**

Un accordo che prevedeva un'indennità da pagare in caso di scioglimento anticipato era in essere con l'ex Amministratore Delegato, l'ing. Aldo Mazzocco. Sulla base di tale accordo e di uno specifico accordo transattivo, l'ing. Aldo Mazzocco ha ricevuto una somma forfettaria pari ad € 2.000.000 lordi, per lo scioglimento anticipato del rapporto.

---

<sup>1</sup> E' in essere uno specifico accordo tra Beni Stabili ed FdR in forza del quale tale importo è corrisposto all'Amministratore direttamente da FdR quale parte inclusa nella sua remunerazione globale per gli incarichi ricoperti e le attività svolte dallo stesso all'interno del Gruppo FdR.



Accordi che prevedono indennità in caso di risoluzione anticipata del contratto di lavoro sono in essere anche tra la Società e i Dirigenti Strategici. Precisamente, ai Dirigenti Strategici spetta un'indennità pari a 30 mesi del costo del trattamento economico complessivo lordo in atto al momento della cessazione del rapporto. Tale indennità spetterà in caso di:

- (i) cessazione anticipata senza giusta causa del rapporto su iniziativa della Società;
- (ii) dimissioni per giusta causa;
- (iii) dimissioni entro 180 giorni dal verificarsi dei seguenti eventi: mutamento del controllo di Beni Stabili; modifica unilaterale da parte della Società dei poteri, dei compensi, delle cariche o delle funzioni dei Dirigenti Strategici stessi in modo significativamente riduttivo.

In particolare, relativamente al 2015:

- il costo relativo al trattamento economico complessivo lordo del *Chief Operating Officer* è stato pari a Euro 448.113,24 a titolo di compenso fisso (costo azienda che deriva da una RAL pari a Euro 306.713,81) oltre al valore dei *fringe benefits*. Si segnala altresì che, in considerazione degli obiettivi di performance raggiunti nel corso dell'esercizio 2015, come meglio sopra individuati, al *Chief Operating Officer* è stato riconosciuto un *bonus* di Euro 25.000 lordi, il cui costo azienda è pari a Euro 33.422,00.
- il costo relativo al trattamento economico complessivo lordo del *Chief Financial Officer* è stato pari a Euro 374.750,45 a titolo di compenso fisso (costo azienda che deriva da una RAL pari a Euro 268.392,16) oltre al valore dei *fringe benefits*. Si segnala altresì che, in considerazione degli obiettivi di performance raggiunti nel corso dell'esercizio 2015, come meglio sopra individuati, al *Chief Financial Officer* è stato riconosciuto un *bonus* di Euro 15.000 lordi, il cui costo azienda è pari a Euro 20.053,50.

L'indennità spettante a ciascun Dirigente Strategico è determinata in base ai seguenti criteri:

- 1) il costo complessivo lordo della retribuzione annua;
- 2) la media dei premi percepiti nei tre anni precedenti la cessazione;
- 3) la valorizzazione dei *benefit* attribuiti.

La Società non ha in essere alcun accordo che preveda l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti che hanno cessato il loro incarico, né ha stipulato con tali soggetti contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto.

Nessun Dirigente Strategico ha rassegnato le dimissioni dalla carica nel corso dell'anno.



## **SECONDA PARTE**

Si riportano di seguito analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2015, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e dalle società del Gruppo Beni Stabili, utilizzando le tabelle predisposte, secondo quanto previsto dalla CONSOB con Regolamento n. 11971/1999, come successivamente modificato.

Le informazioni sono fornite separatamente con riferimento agli incarichi nella Società e per quelli svolti in società controllate e collegate, quotate e non, del Gruppo Beni Stabili.

Si segnala che per policy del Gruppo Beni Stabili, i compensi percepiti in qualità di Amministratori di società controllate dalla Società sono integralmente riversati nelle casse di Beni Stabili. Tali compensi non sono quindi indicati nelle tabelle che seguono.

Si noti che le Tabelle 2 e 3B previste dal Regolamento n. 11971/1999, e successive modifiche ed integrazioni, non sono presenti in quanto la Società non ha in essere alcun piano, rispettivamente, di incentivazione basato su strumenti finanziari né di incentivazione monetaria.



**Tabella 1 Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e ai Dirigenti Strategici (migliaia di Euro)**

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica Totale
						Bonus e altri incentivi	Partecip. agli utili					
<b>Enrico Laghi</b>	Presidente	17.04.13	31.12.15									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				100 (a)	24 (a)	-	-	-	-	124	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				100	24	-	-	-	-	124	-	-
<b>Aldo Mazzocco</b>	AD	17.04.13	21.10.15									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				228 (b)								2.000
				40 (b)	5 (b)	-	-	27	-	-	-	
				270 (b)								
(II) Compensi da controllate e collegate				173 (b)	-	-	-	-	-	-	-	105
(III) Totale				711	5	-	-	27	-	743	-	2.105
<b>Isabella Bruno Tolomei Frigerio</b>	Consigliere	17.04.13	31.12.15									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50 (c)	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				50	-	-	-	-	-	50	-	-





(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica Totale
						Bonus e altri incentivi	Partecip. agli utili					
<b>Françoise Pascale Jacqueline Debrus</b>	Consigliere	17.04.13	31.12.15									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50 (d)	6 (d)	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				50	6	-	-	-	-	56	-	-
<b>Leonardo Del Vecchio</b>	Consigliere	17.04.13	31.12.15									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50	6 (e)	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				50	6	-	-	-	-	56	-	-
<b>Christophe Kullmann</b>	Consigliere AD dal 21.10.15	17.04.13	31.12.15									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				99 (f) dal 21.10.15		-	-	-	-	-	-	-
				50	6 (f)							
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				149	6	-	-	-	-	155	-	-
<b>Jean Laurent</b>	Consigliere	17.04.13	31.12.15									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50 (g)	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				50	-	-	-	-	-	50	-	-



(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica Totale
						Bonus e altri incentivi	Partecip. agli utili					
<b>Giacomo Marazzi</b>	Consigliere	17.04.13	31.12.15									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50	24 (h)	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				50	24	-	-	-	-	74	-	-
<b>Clara Pierfranca Vitalini</b>	Consigliere	17.04.13	31.12.15									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50 (i)	12 (i)	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				50	12	-	-	-	-	62	-	-
<b>Giuseppe Cerati</b>	Presidente Collegio Sindacale	09.04.15	31.12.17									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				44 (j)	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				44	-	-	-	-	-	44	-	-
<b>Marcellino Bortolomiol</b>	<i>Presidente Collegio Sindacale</i>	18.04.12	31.12.14									
	Sindaco Effettivo	09.04.15	31.12.17									



(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica Totale
						Bonus e altri incentivi	Partecip. agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				16 (k) fino al 9.4.15 33 (k) dal 9.04.15	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				35	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				84	-	-	-	-	-	84	-	-
<b>Emanuela Rollino</b>	Sindaco Effettivo	9.04.15	31.12.17									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				33 (I)	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				33	-	-	-	-	-	33	-	-
<b>Luciano Acciari</b>	Sindaco Effettivo	18.04.12	31.12.14									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				12	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				12	-	-	-	-	-	12	-	-
<b>Fabio Venegoni</b>	Sindaco Effettivo	18.04.12	31.12.14									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				12	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-



(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica Totale
						Bonus e altri incentivi	Partecip. agli utili					
(III) Totale				12	-	-	-	-	-	12	-	-
<b>2</b>	<b>Dirigenti Strategici</b>	8.11.10 (m)	-									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				575	-	-	-	11	-		-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-		-	-
(III) Totale				575	-	-	-	11	-	586	-	-

## NOTE

Anche in ragione delle peculiarità del sistema delle remunerazioni in essere presso la Società, si segnala quanto segue:

- nella colonna (1) relativa ai “Compensi fissi”, gli stessi sono indicati secondo un criterio di competenza, secondo quanto previsto dalla Tabella 1 dello Schema 7-bis dell’Allegato 3A del Regolamento emittenti adottato con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche ed integrazioni (confronta, al riguardo, la nota sub b), di seguito indicata, per quanto riguarda gli emolumenti dell’Amministratore Delegato);
- per quanto concerne la colonna (3) relativa ai “Compensi variabili non equity”, non essendo stato adottato dalla Società alcun piano di incentivazione monetaria, ma esclusivamente un meccanismo di attribuzione di componenti variabili di remunerazione/bonus non regolamentati da un unico piano strutturato, nella suddetta colonna sono indicati gli importi di componenti variabili/bonus di competenza dell’esercizio. Per le ragioni sopra esposte, non è inoltre applicabile alla Società il criterio delle quote di retribuzione maturate ma non ancora corrisposte. Gli importi indicati nella colonna (3) sono dunque tutti importi effettivamente percepiti nell’esercizio;



- per quanto riguarda la colonna (4) “Benefici non monetari” è indicato il solo valore dei *fringe benefit* (secondo un criterio di imponibilità fiscale). Non è stato, invece, indicato il dato relativo al valore delle polizze assicurative con riferimento ai singoli beneficiari in quanto si tratta di polizze assicurative complessive, a livello aziendale, per più beneficiari;
  
- per quanto concerne, invece, la colonna (8) relativa alle “Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro”, si segnala che a seguito delle dimissioni dell’ing. Aldo Mazzocco dalla carica di Consigliere di Amministrazione e Amministratore Delegato della Società, a far data dal 21 ottobre 2015, è stata corrisposta all’ing. Mazzocco l’indennità prevista in caso di scioglimento anticipato del rapporto, pari a Euro 2.000.000 lordi (in conformità e coerenza con quanto previsto nel contratto che regola il complessivo rapporto di lavoro dell’ing. Mazzocco, nonché nella politica di remunerazione approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 10 febbraio 2015). Il trattamento di fine rapporto correlato alla cessazione del rapporto di lavoro quale dirigente della controllata BS 7 S.p.A., avvenuto in data 10 gennaio 2016, sarà corrisposto nel mese di febbraio 2016 e sarà pari a Euro 105.398,65 lordi.  
Nessun altro Amministratore o Dirigente strategico è cessato durante l’esercizio.

Si rappresenta, inoltre, che l’Assemblea degli Azionisti, nella riunione del 9 aprile 2015, ha deliberato di nominare quali componenti del Collegio Sindacale, per gli esercizi 2015-2017, il dott. Giuseppe Cerati (Presidente), il dott. Marcellino Bortolomiol (Sindaco effettivo) e la dott.ssa Emanuela Rollino (Sindaco effettivo) e di riconoscere agli stessi un emolumento lordo annuo pari ad Euro 60.000 per il Presidente e Euro 45.000 per ciascun Sindaco effettivo.

Sino a tale data il Collegio Sindacale in carica, nominato dall’Assemblea del 18 aprile 2012, era composto da: dott. Marcellino Bortolomiol (Presidente), avv. Luciano Acciari (Sindaco Effettivo) e dott. Fabio Venegoni (Sindaco effettivo). L’emolumento deliberato dall’Assemblea in pari data per il Collegio Sindacale era pari a: Euro 60.000 lordi annui per il Presidente e Euro 45.000 lordi annui per ciascun Sindaco effettivo.

Nella colonna (6) “**Totale**” sono sommate le voci da (1) a (5).

- a) L’Assemblea degli Azionisti, nella riunione del 17 aprile 2013, ha, tra l’altro, deliberato di attribuire al Consiglio di Amministrazione, un emolumento annuo lordo complessivo pari ad Euro 500.000 con facoltà per il Consiglio di ripartirlo al suo interno.  
Il Consiglio di Amministrazione, riunitosi in pari data, ha, tra l’altro, deliberato di ripartire detto emolumento come segue:
  - Euro 100.000 per il Presidente;
  - Euro 50.000 per ciascuno degli altri Consiglieri.Nella stessa riunione il Consiglio, su proposta del Comitato per la remunerazione, ha deliberato di attribuire un emolumento lordo annuo, pari ad Euro 6.000 a ciascun membro dei vari Comitati.  
Il prof. Enrico Laghi è: Presidente del Comitato Esecutivo e di Investimenti, Presidente del Comitato per le nomine, Presidente del Comitato per la remunerazione e membro del Comitato controllo e rischi.  
Pertanto, per quanto riguarda il prof. Laghi, il compenso per la partecipazione ai quattro Comitati di cui è membro, è complessivamente pari, per l’esercizio 2015, ad Euro 24.000.
  
- b) Il Consiglio di Amministrazione di Beni Stabili S.p.A. SIIQ, nella riunione del 17 aprile 2013, aveva, tra l’altro, deliberato di attribuire all’Amministratore Delegato, **ing. Aldo Mazzocco**, su proposta del Comitato per la remunerazione, un emolumento lordo annuo complessivo, per gli esercizi 2013-2014-2015, pari ad Euro 610.000, così composto:
  - un “compenso per le cariche sociali ricoperte” pari ad Euro 340.000 (ottenuto sommando Euro 50.000 per la carica di Consigliere di Amministrazione; Euro 284.000, per la carica di Amministratore Delegato ed Euro 6.000 per la carica di membro del Comitato Esecutivo e di Investimenti);



- un “premio di fedeltà e rendimento” costituito da un importo fisso, pari ad Euro 270.000 e da una eventuale componente variabile, correlata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance*.

Si segnala, come meglio rappresentato nel corso della Relazione, che l'ing. Aldo Mazzocco ha rassegnato le dimissioni dalla carica di Consigliere di Amministrazione e Amministratore Delegato della Società nonché dalla carica di Consigliere della controllata Beni Stabili Development Milano Greenway S.p.A. (mandato gratuito) a far data dal 21 ottobre 2015. Pertanto la Società ha corrisposto al dirigente gli emolumenti fissi maturati a tale data nonché, in funzione dei risultati raggiunti nel 2015, l'importo lordo di Euro 270.000 a titolo di premio di fedeltà e rendimento. Con riferimento al rapporto di lavoro subordinato in essere tra lo stesso ing. Mazzocco e BS 7 S.p.A., società interamente controllata da Beni Stabili S.p.A. SIIQ, si rappresenta che, in linea con gli accordi intercorsi, la retribuzione fissa quale dirigente è stata consensualmente ridotta, con effetto dal 1° novembre 2015, in considerazione del limitato impegno richiesto, a Euro 80.000 lordi su base annua. L'ing. Mazzocco ha comunicato la propria volontà di porre termine al rapporto di lavoro in essere con la BS 7 S.p.A. in data 10 gennaio 2016.

- c) La **dott.ssa Isabella Bruno Tolomei** non riveste la qualifica di membro di alcun Comitato.
- d) La **dott.ssa Françoise Pascale Jacqueline Debrus** è membro del Comitato per le nomine. Pertanto, per quanto riguarda la dott.ssa Debrus, il compenso per la partecipazione al Comitato di cui è membro, è pari, per l'esercizio 2015, ad Euro 6.000.
- e) Il **dott. Leonardo Del Vecchio** è membro esclusivamente del Comitato Esecutivo e di Investimenti. Pertanto, per quanto riguarda il dott. Del Vecchio, il compenso per la partecipazione al Comitato di cui è membro è pari, per l'esercizio 2015, ad Euro 6.000.
- f) Il **dott. Christophe Kullmann**, già Consigliere della Società, ha assunto anche la carica di Amministratore Delegato in data 21 ottobre 2015. Il Consiglio di Amministrazione ha deliberato, in pari data, in funzione dell'incarico svolto come Amministratore Delegato, un compenso pari a 500.000 euro lordi su base annua da calcolarsi *pro rata temporis* fino alla naturale scadenza del mandato (Assemblea di approvazione del bilancio al 31.1.2.2015). Il dott. Kullmann è membro esclusivamente del Comitato Esecutivo e di Investimenti, pertanto il compenso per la partecipazione al Comitato di cui è membro è pari, per l'esercizio 2015, ad Euro 6.000.
- g) Il **dott. Jean Laurent** non riveste la qualifica di membro di alcun Comitato.
- h) Il **dott. Giacomo Marazzi** è: membro del Comitato Esecutivo e di Investimenti, membro del Comitato per la remunerazione, Presidente del Comitato controllo e rischi e membro del Comitato per le nomine. Pertanto, per quanto riguarda il dott. Marazzi, il compenso per la partecipazione ai quattro Comitati di cui è membro, è complessivamente pari, per l'esercizio 2015, ad Euro 24.000.
- i) La dott.ssa **Clara Pierfranca Vitalini** è membro del Comitato per la remunerazione e del Comitato controllo e rischi. Pertanto, per quanto riguarda la dott.ssa Vitalini, il compenso per la partecipazione ai due Comitati di cui è membro, è complessivamente pari, per l'esercizio 2015, a Euro 12.000.
- j) Il dott. **Giuseppe Cerati** riveste la carica di Presidente del Collegio Sindacale. E' stato nominato dall'Assemblea del 9 aprile 2015 per gli esercizi 2015-2017. L'Assemblea ha deliberato per tale carica un compenso pari ad Euro 60.000 lordi annui.
- k) Il dott. **Marcellino Bortolomiol** riveste la carica di Sindaco effettivo. E' stato nominato dall'Assemblea del 9 aprile 2015 per gli esercizi 2015-2017. L'Assemblea ha deliberato per tale carica un compenso pari ad Euro 45.000 lordi annui. Fino a tale data il dott. Bortolomiol aveva rivestito la carica di Presidente del Collegio Sindacale (emolumento lordo annuo pari a Euro 60.000).



- l) La dott.ssa **Emanuela Rollino** riveste la carica di Sindaco effettivo. E' stata nominata dall'Assemblea del 9 aprile 2015 per gli esercizi 2015-2017. L'Assemblea ha deliberato per tale carica un compenso pari ad Euro 45.000 lordi annui.
  
- m) Il Consiglio di Amministrazione di Beni Stabili S.p.A. SIIQ, nella riunione dell'8 novembre 2010, ha, tra l'altro, individuato quali "Dirigenti con responsabilità strategiche" della Società il *Chief Operating Officer* ed il *Chief Financial Officer*, entrambi dirigenti della Società.



**Tabella 3A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari diversi dalle *stock option* a favore dei componenti dell'organo di amministrazione e dei Dirigenti strategici (DS). Si segnala che i piani di seguito indicati sono piani di attribuzione di azioni gratuite approvati da *Foncière des Régions SA*, società che esercita attività di direzione e coordinamento su *Beni Stabili S.p.A. SIIQ*.**

A	B	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio			Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)		(9)	(10)	
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e Tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e Tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato alla data di assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value
<b>Stefano Vittori</b>	<b>DS</b>												
		Piano A (16/05/08)			-	-	-	-	-	-	-	-	
		Piano B (16/05/08)			-	-	-	-	-	-	-	-	
		Piano C (16/05/08)			-	-	-	-	-	-	-	-	€ 87.700 (a)
		Piano D (06/05/11)			-	-	-	-	-	-	-	-	€ 122.970 (b)
		Piano E (06/05/11)	700 azioni gratuite	08/11/12 07/11/16	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		Piano F (06/05/11)	700 azioni gratuite	07/11/13- 06/11/17						-	-	-	-
		Piano G (06/05/11)	2.500 azioni gratuite	25/06/14 25/06/18									
<b>(III) Totale</b>												-	€ 210.670





A	B	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio			Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio						Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)		(10)	(11)	
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e Tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e Tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value	
<b>Luca Lucaroni</b>	<b>DS</b>													
		Piano A (16/05/08)			-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		Piano B (06/05/11)									-	-	€ 40.990 (b)	
		Piano C (06/05/11)	500 azioni gratuite	08/11/12-07/11/16	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		Piano D (06/05/11)	500 azioni gratuite	07/11/13-06/11/17							-	-	-	
		Piano E (06/05/11)	2.500 azioni gratuite	25/06/14-25/06/18										
(III) Totale													€ 40.990	

#### NOTE

Il totale (III) è indicato con riferimento alle colonne (5), (11) e (12).

- (a) Si tratta dell'attribuzione di n.1.000 azioni gratuite FdR assegnate in data 21 febbraio 2011 (periodo di *vesting*: 21/02/2011 – 20/02/2015). Il *fair value* unitario delle azioni gratuite FdR alla data di attribuzione del 20 febbraio 2015 è pari a € 87,70.
- (b) Si tratta dell'attribuzione, rispettivamente, di n.1.500 azioni gratuite FdR e di 500 azioni gratuite FdR assegnate in data 9 novembre 2011 (periodo di *vesting*: 9/11/2011 – 9/11/2015). Il *fair value* unitario delle azioni gratuite FdR alla data di attribuzione del 9 novembre 2015 è pari a € 81,98.



**TABELLA 1: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo**

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
Aldo Mazzocco	AD	Beni Stabili S.p.A. SIIQ	2.300.000	-	-	2.300.000 (al 21.10.15)
Leonardo Del Vecchio	Consigliere	Beni Stabili S.p.A. SIIQ	32.307.352	1.300.000	-	33.607.352 (1)
Christophe Kullmann	Consigliere	Beni Stabili S.p.A. SIIQ	180.360	-	-	180.360
Giacomo Marazzi	Consigliere	Beni Stabili S.p.A. SIIQ	5.000	-	5.000	-

(1) Azioni Beni Stabili possedute dal dott. Leonardo Del Vecchio per il tramite della controllata Delfin S.à.r.l..



**TABELLA 2: Partecipazioni dei dirigenti con responsabilità strategica**

NUMERO DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
2	Beni Stabili S.p.A. SIQ	78.000	-		78.000