

BENI STABILI S.p.A. SIIQ

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

2017



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 9 febbraio 2017. La politica di remunerazione per l'esercizio 2017 risulta sostanzialmente in linea con quella adottata dalla società nell'anno 2016, a meno di alcuni aggiustamenti derivanti dalla definizione nel corso dell'anno 2016 di un nuovo assetto di *governance* che ha visto l'ingresso, nel mese di luglio 2016, del Direttore Generale della Società.

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 9 febbraio 2017. 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 9 febbraio 2017 è sostanzialmente in linea con le pratiche di remunerazione precedentemente adottate dalla Società, a meno di alcuni aggiustamenti derivanti dalla definizione nel corso dell'anno 2016 di un nuovo assetto di *governance* che ha visto l'ingresso, nel mese di luglio 2016, del Direttore Generale.

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 basata 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 della società controllante 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.

I Dirigenti Strategici

Per quanto riguarda i Dirigenti Strategici, la remunerazione 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, fermo restando che, in tale caso, la remunerazione di tali Dirigenti Strategici sarà determinata e corrisposta esclusivamente da parte di Beni Stabili, tenuto conto che gli stessi non ricoprono cariche nella controllante Foncière des Régions.

Più in particolare:

con riferimento al Direttore Generale, la remunerazione dovrà essere composta da una componente fissa e due possibili componenti variabili, rispettivamente di breve e medio-lungo termine, ai sensi delle linee guida illustrate di seguito:

- la componente fissa, in linea con la media di mercato, dovrà essere sufficiente per trattenere e motivare il Direttore Generale a svolgere al meglio i propri compiti;
- la componente variabile di breve termine (“**Bonus**”), consisterà in un premio in denaro fino al 50% della componente fissa della remunerazione da corrispondere al raggiungimento di predeterminati obiettivi di performance annuali;
- la componente variabile di medio-lungo termine (“**LTI**”), consisterà nell’attribuzione di un certo numero di azioni gratuite della controllante Foncière des Régions S.A. e sarà correlata, per il 50% alla performance del titolo Beni Stabili (ferma restando la permanenza del gruppo) e, per il restante 50%, al raggiungimento di predeterminati obiettivi operativi a livello Beni Stabili nel medio-lungo periodo, con un *vesting period* maggiore o uguale a 3 anni. A tale riguardo, si segnala che la possibile assegnazione di azioni gratuite Foncière des Régions S.A. al Direttore Generale dovrà essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione della Società, in conformità agli accordi vigenti tra Beni Stabili e Foncière des Régions S.A. ed ai piani di assegnazione di azioni gratuite approvati dai competenti organi sociali di Foncière des Régions S.A. (i “**Piani FdR**”).



Con riferimento agli altri Dirigenti Strategici (diversi dal Direttore Generale), la remunerazione dovrà essere composta da una componente fissa e due possibili componenti variabili, rispettivamente di breve e medio-lungo termine, ai sensi delle linee guida illustrate di seguito:

- la componente fissa, in linea con la media di mercato, dovrà essere sufficiente per trattenere e motivare il Dirigente Strategico a svolgere al meglio i propri compiti;
- la componente variabile di breve termine (“**Bonus**”), consisterà in un premio in denaro fino al 30% della componente fissa della remunerazione da corrispondere al raggiungimento di predeterminati obiettivi di performance annuali (con un minimo garantito);
- la componente variabile di medio-lungo termine (“**LTI**”), consisterà nell’attribuzione di un certo numero di azioni gratuite di Foncière des Régions S.A., ferma restando la permanenza nel Gruppo, con un *vesting period* maggiore o uguale a 3 anni. A tale riguardo, si segnala che la possibile assegnazione di azioni gratuite di Foncière des Régions S.A. agli altri Dirigenti Strategici dovrà essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione della Società, in conformità agli accordi vigenti tra Beni Stabili e Foncière des Régions S.A. e ai Piani FdR.

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 ai Dirigenti Strategici (ivi incluso il Direttore Generale) - di azioni gratuite di Foncière des Régions S.A., in conformità agli accordi in essere tra Beni Stabili e Foncière des Régions S.A. e ai Piani FdR.

Ai sensi dei Piani FdR, ogni anno, il Consiglio di Amministrazione di Foncière des Régions S.A. può deliberare l'assegnazione di azioni gratuite Foncière des Régions S.A. 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 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 all'Amministratore Delegato al raggiungimento di obiettivi di *performance* di Gruppo chiari, precisi, quantificabili e operativi. 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) il rafforzamento del profilo finanziario, (v) la valorizzazione del posizionamento di mercato nelle rispettive aree geografiche in cui opera il Gruppo;
- 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

L'Amministratore Delegato è destinatario di un piano di LTI, a livello della capogruppo Foncière des Régions S.A., in base al quale la componente LTI è assegnata all'Amministratore Delegato in caso di raggiungimento di determinati obiettivi di *performance* di gruppo, inclusa la *performance* della società controllata Beni Stabili.

La componente MBO e LTI per i Dirigenti Strategici

La componente variabile è attribuita ai Dirigenti Strategici 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, che tiene conto del parere dell'Amministratore Delegato in merito. 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 particolare, la Società può assegnare un premio variabile ad ogni Dirigente Strategico, in aderenza alle linee guida sopra illustrate, fino a un massimo, per il Direttore Generale, del 50% della componente fissa della remunerazione annua lorda e, per gli altri Dirigenti Strategici, fino ad un massimo del 30% della componente fissa della remunerazione annua lorda.



Il Direttore Generale ed il *Chief Corporate 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 Direttore Generale, ferma restando la conservazione dei parametri per operare nel regime “SIIQ”, sono collegati:

- i. alla creazione di valore sostenibile;
- ii. al raggiungimento di un livello adeguato di remunerazione per gli azionisti, con particolare riferimento all’utile netto per azione (EPRA /RNI e EPRA/NAV per azione);
- iii. al miglioramento della redditività del portafoglio immobiliare, con l’obiettivo di ottimizzare il valore dei singoli immobili, anche attraverso la rotazione degli stessi;
- iv. al miglioramento della qualità del portafoglio della Società;
- 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;
- vii. al rafforzamento del profilo finanziario;
- viii. alla valorizzazione del posizionamento di mercato con particolare riguardo al mercato italiano.

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

- i. alla *compliance* con le previsioni normative applicabili della *governance* e della struttura e l’attività societaria della Società;
- ii. alla definizione della politica dinamica di sostenibilità;
- iii. al controllo delle attività delle *joint-venture* in essere con *partners* terzi;
- iv. all’efficienza del *risk management*

La componente LTI per i Dirigenti Strategici consistente, come sopra evidenziato, nell’attribuzione di azioni gratuite Foncière des Régions S.A. è assegnata dal Consiglio di Amministrazione di Beni Stabili in correlazione con il raggiungimento di obiettivi operativi di medio-lungo periodo e con un *vesting period* maggiore o uguale a 3 anni.

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 di azioni gratuite ai dirigenti e dipendenti del Gruppo da parte del Consiglio di Amministrazione di Foncière des Régions S.A., subordinatamente all'approvazione della specifica attribuzione dal parte del Consiglio di Amministrazione di Beni Stabili.

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 Foncière des Régions S.A. assegnate in portafoglio.

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

La Politica permette alla Società di stipulare specifici accordi contrattuali con gli Amministratori esecutivi, con il Direttore Generale, ove nominato, nonché con i Dirigenti Strategici, 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 lorda del relativo Amministratore esecutivo più i bonus percepiti ed eventuali competenze già maturate, (iii) gli accordi dovranno essere conformi ai relativi parametri di riferimento di mercato e alle leggi e regolamenti applicabili.

Per quanto riguarda il Chief Corporate Officer, è previsto che tale indennità non superi le 33 mensilità della componente fissa della remunerazione annua lorda più i bonus percepiti nonché l'eventuale mantenimento delle azioni gratuite FdR medio tempore attribuite.

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 quello 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 copertura infortuni extraprofessionale 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. La remunerazione degli Amministratori indipendenti è stabilita dall'Assemblea all'atto della loro nomina.

Per quanto riguarda l'appartenenza a ciascun comitato all'interno del Consiglio di Amministrazione, gli Amministratori riceveranno un compenso annuo fisso, 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, previo accordo con la 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 Foncière des Régions S.A., 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 i compensi dei Dirigenti Strategici della Società, ivi compreso il Direttore Generale.

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 2016, l'unico Amministratore della Società considerato "esecutivo" è stato l'Amministratore Delegato. Tale carica è stata ricoperta dal dott. Christophe Kullmann.

La remunerazione del dott. Christophe Kullmann, per l'esercizio 2016, in linea con le previsioni anche di carattere straordinario della Politica relativa all'esercizio 2016, è di seguito riportata:

- (i) € 375.000 lordi quale compenso per la carica di Amministratore Delegato così composto: € 250.000 (quale compenso *pro rata temporis* dell'emolumento annuo lordo deliberato pari ad € 500.000) per il periodo 1° gennaio 2016 - 30 giugno 2016 ed € 125.000 (quale compenso *pro rata temporis* dell'emolumento annuo lordo deliberato pari ad € 250.000) per il periodo 1° luglio 2016 – 31 dicembre 2016;
- (ii) € 31.693,99 lordi quale compenso per la carica di Consigliere così composto: € 13.387,98 (quale compenso *pro rata temporis* dell'emolumento annuo lordo deliberato pari ad € 50.000) per il periodo 1° gennaio 2016 - 6 aprile 2016 ed € 18.306,01 (quale compenso *pro rata temporis* dell'emolumento annuo lordo deliberato pari ad € 25.000) per il periodo 7 aprile 2016 - 31 dicembre 2016; oltre ai gettoni di presenza pari ad € 12.000 per il periodo 7 aprile 2016 – 31 dicembre 2016 (ovvero dalla data della delibera consiliare di attribuzione dei gettoni di presenza per la partecipazioni alle riunioni del Consiglio di Amministrazione); € 6.000 lordi quale compenso per la carica di membro del Comitato Esecutivo e di Investimenti.

Si segnala che la remunerazione dell'Amministratore Delegato Christophe Kullmann è strutturata con la previsione di una componente fissa, una componente variabile a breve termine ed una componente variabile a medio lungo termine, a livello di Gruppo Foncière des Régions, tenuto conto anche della circostanza che l'attuale Amministratore Delegato è anche il Direttore Generale della capogruppo francese Foncière des Régions.



Si precisa, pertanto, che la parte, posta a carico di Beni Stabili, di tale remunerazione complessivamente corrisposta all'Amministratore Delegato in virtù delle cariche dallo stesso ricoperte nell'ambito del Gruppo, è stata determinata in maniera forfetaria in un importo omnicomprensivo sia della componente fissa che delle componenti variabili della remunerazione. A seguito dell'ingresso del Direttore Generale, a far data dal 1° luglio 2016, tale importo è stato peraltro rideterminato in diminuzione nella somma di euro 250.000¹.

Direttore Generale

Nel corso dell'esercizio 2016 il Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 3 maggio 2016, ha nominato quale Direttore Generale della Società il dott. Alexei Dal Pasto, con efficacia a far data dal 1° luglio 2016.

Gli accordi sottoscritti con il direttore generale prevedono la seguente struttura di remunerazione:

- (i) una componente fissa annua pari a euro 220.000, oltre agli ordinari *fringe benefits* (automobile e telefono);
- (ii) una componente variabile di breve termine (bonus), che consiste in un premio in denaro fino al 50% della componente fissa della remunerazione (quindi, fino a 110.000 euro) da corrispondersi annualmente al raggiungimento di predeterminati obiettivi di performance stabiliti annualmente dal Consiglio di Amministrazione;
- (iii) una componente variabile di medio-lungo termine che consisterà nell'attribuzione di un certo numero di azioni gratuite di Foncière des Régions S.A. e sarà correlata, per il 50% alla performance del titolo Beni Stabili (ferma restando la permanenza del gruppo) e, per il restante 50%, al raggiungimento di predeterminati obiettivi operativi a livello Beni Stabili nel medio-lungo periodo, con un *vesting period* maggiore o uguale a 3 anni.

La remunerazione riconosciuta con riferimento all'anno 2016 al Direttore Generale, in linea con la vigente Politica della Società, è di seguito riportata:

- € 110.340 quale componente fissa, pari al pro-rata della componente fissa contrattualmente prevista ai sensi del punto (i) che precede;
- € 66.000 quale componente variabile di breve termine della remunerazione e n. 1.500 azioni gratuite di Foncière des Régions S.A. quale componente variabile di medio-lungo termine, determinata dal Consiglio di Amministrazione nel corso della riunione del 9 febbraio 2017, sulla base della valutazione effettuata circa il raggiungimento degli obiettivi di *performance* per l'anno 2016.

Dirigenti Strategici

Nell'esercizio 2016 il *Chief Financial Officer*, dott. Luca Lucaroni, Dirigente Strategico della Società, ha rassegnato le proprie dimissioni a far data dal 1° ottobre 2016.

La remunerazione complessiva riconosciuta al dott. Lucaroni per l'esercizio 2016 è di seguito riportata:

- € 243.463 lordi annui quale retribuzione in qualità di dirigente della Società (fino al 30 settembre 2016);
- un'indennità di fine rapporto pari complessivamente a € 1.102.761 lordi così composta:

¹ E' in essere uno specifico accordo tra Beni Stabili e Foncière des Régions S.A., in forza del quale la remunerazione di cui al punto (i) che precede è corrisposta da Foncière des Régions S.A., quale parte della remunerazione complessiva percepita dal dott. Kullmann per gli incarichi ricoperti e le attività svolte dallo stesso all'interno del Gruppo Foncière des Régions.



- € 783.000 (equivalenti a circa 21 mensilità del costo azienda sostenuto dalla società in relazione al dirigente);
- € 5.218 a titolo di trattamento di fine rapporto (TFR);
- mantenimento delle free shares Foncière des Régions S.A. attribuite negli anni 2012-2014 (3.500 azioni).

La remunerazione complessiva del *Chief Corporate Officer* avv. Stefano Vittori, per l'esercizio 2016, in linea con le previsioni della Politica relativa all'esercizio 2016, risulta complessivamente pari ad Euro 341.574 lordi annui.

Il Consiglio di Amministrazione, nel corso della riunione del 9 febbraio 2017, ha riconosciuto al Chief Corporate Officer Euro 55.428 quale componente variabile di breve termine della remunerazione e n. 500 azioni gratuite di Foncière des Régions S.A. quale componente variabile di medio-lungo termine sulla base della valutazione effettuata circa il raggiungimento degli obiettivi di *performance* per l'anno 2016.

Si segnala che, nel corso dell'anno 2016, a seguito delle nuove funzioni ricoperte dall'avv. Stefano Vittori nell'ambito della nuova struttura organizzativa aziendale, è stato modificato anche l'accordo remunerativo in essere con lo stesso. Sulla base del quale, a far data dal 1 gennaio 2017, la struttura della remunerazione è stata modificata come di seguito indicato:

- la componente fissa della retribuzione è stata rideterminata in euro 275.000 annui lordi (RAL) oltre agli ordinari fringe benefits (automobile, telefono);
- la previsione di una componente variabile di breve termine (bonus), che consisterà in un premio in denaro fino al 30% della componente fissa della remunerazione da corrispondere al raggiungimento di predeterminati obiettivi di performance annuali (con un minimo garantito di Euro 25.000);
- la previsione di una componente variabile di medio-lungo termine, che consisterà nell'attribuzione di un certo numero di azioni gratuite di Foncière des Régions SA, ferma restando la permanenza nel Gruppo, con un vesting period maggiore o uguale a 3 anni.

Nell'ambito della revisione dei suddetti accordi è stata anche rideterminata l'indennità di fine rapporto spettante al dirigente, come meglio *infra* specificato.

Informazioni aggiuntive

Relativamente alla remunerazione percepita nel 2016 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 emessi da Beni Stabili.

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

A seguito delle dimissioni del *Chief Financial Officer*, dott. Luca Lucaroni, sulla base di un accordo in essere che prevedeva un'indennità da pagare in caso di risoluzione anticipata del contratto di lavoro e di uno



specifico accordo transattivo, il dott. Lucaroni ha ricevuto una somma forfettaria pari complessivamente a € 1.102.761 lordi, per lo scioglimento anticipato del rapporto.

Accordi che prevedono indennità in caso di risoluzione anticipata del contratto di lavoro sono in essere anche tra la Società e il *Chief Corporate Officer*, avv. Stefano Vittori.

In particolare, nel corso dell'anno 2016, nell'ambito della modifica, come sopra indicato, dell'accordo remunerativo con il dirigente (con efficacia dal 1° gennaio 2017), è stata anche rinegoziata l'indennità di fine rapporto allo stesso spettante. Tale indennità è stata rideterminata, fino al 31 dicembre 2019, in un importo pari a 33 mensilità della remunerazione fissa annua lorda, più la media dei bonus percepiti nei precedenti 36 mesi alla cessazione del rapporto di lavoro, nonché il mantenimento delle free shares attribuite nel periodo 2013-2016. Successivamente al 31 dicembre 2019, l'indennità eventualmente da corrispondere sarà pari a 24 mensilità della remunerazione fissa più i bonus percepiti.

Il Consiglio di Amministrazione di Beni Stabili del 9 febbraio 2017, previo positivo parere espresso dal Comitato Nomine e Remunerazioni, ha deliberato di attribuire al Direttore Generale, Alexei Dal Pastro, un'indennità di fine rapporto pari a 12 mensilità della remunerazione annua lorda spettante al dirigente (comprensiva della componente fissa e della componente variabile), oltre ad un' ulteriore mensilità della remunerazione annua lorda per ogni anno di permanenza nella società sino ad un massimo di 24 mensilità di tale remunerazione. La corresponsione dell'indennità sarà comunque soggetta all'avvenuto raggiungimento di specifici obiettivi di performance della Società.

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.

E' in essere un patto di non concorrenza, applicabile per un periodo di 18 mesi successivi alla eventuale cessazione del rapporto, con il Chief Corporate Officer per un valore di euro 500 mensili.

SECONDA PARTE

Si riportano di seguito analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2016, 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.



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					
Enrico Laghi	Presidente	7.04.16	31.12.18									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				100 (a) 12	15 (a)							
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				112	15					127		
Christophe Kullmann	AD	7.04.16	31.12.18									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				375 (b) 32 12	6 (b)							
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				419	6					425		
Leonardo Del Vecchio	Consigliere	7.04.16	31.12.18									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				32 (c)	2 (c)							
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				32	2					34		
Françoise Pascale Jacqueline Debrus	Consigliere	7.04.16	09.02.17									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				32 (d) 12	2 (d)							
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				44	2					46		



(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					
Jean Laurent	Consigliere	7.04.16	31.12.18									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				32 (e)	4 (e)							
				12								
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				44	4					48		
Micaela Le Divelec Lemmi	Consigliere	7.04.16	31.12.18									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				18 (f)	4(f)							
				9								
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				27	4					31		
Adriana Saitta	Consigliere	7.04.16	31.12.18									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				18 (g)	9 (g)							
				12								
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				30	9					39		
Ariberto Fassati	Consigliere	7.04.16	31.12.18									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				18 (h)	13 (h)							
				12								
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				30	13					43		



(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					
Angelo Busani	Consigliere	7.04.16	31.12.18									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				18 (i) 12	4 (i)							
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				30	4					34		
Isabella Bruno Tolomei Frigerio	Consigliere	17.04.13	31.12.15									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				13								
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				13						13		
Giacomo Marazzi	Consigliere	17.04.13	31.12.15									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				13	6							
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				13	6					19		
Clara Pierfranca Vitalini	Consigliere	17.04.13	31.12.15									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				13	4							
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				13	4					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					
Giuseppe Cerati	Presidente Collegio Sindacale	09.04.15	31.12.17									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				60 (j)								
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				60						60		
Marcellino Bortolomiol	Sindaco Effettivo	09.04.15	31.12.17									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				45 (k)								
(II) Compensi da controllate e collegate				33								
(III) Totale				78						78		
Emanuela Rollino	Sindaco Effettivo	9.04.15	31.12.17									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				45 (l)								
(II) Compensi da controllate e collegate												
(II) Totale				45						45		
Luca Lucaroni	Dirigente Strategico	8.11.10 (m)	30.09.16									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				201				4				788
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				201				4		205		788



(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					
Stefano Vittori	Dirigenti Strategico	3.05.16 (m)										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				316		55		6				
(II) Compensi da controllate e collegate												
III) Totale				316		55		6		377		
Alexei Dal Pastro	Dirigenti Strategico	3.05.16 (m)										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				110		66		2				
(II) Compensi da controllate e collegate												
III) Totale				110		66		2		178		

NOTE

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 ;
- nella colonna (3) relativa ai “Compensi variabili non *equity* – *Bonus ed altri incentivi*”, sono indicati gli importi di componenti variabili/*bonus* di competenza dell’esercizio per obiettivi realizzati nell’esercizio stesso.
- 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 rappresenta che il dott. Luca Lucaroni è l’unico Dirigente Strategico cessato durante l’esercizio, con efficacia a far data dal 1° ottobre 2016. In suddetta colonna è pertanto indicato il valore dell’indennità riconosciuta allo stesso come più dettagliatamente indicato nella prima parte della Sezione II della presente Relazione.

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

Premessa

Per quanto riguarda i compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione nell’esercizio 2016, si precisa che:

- l’Assemblea degli Azionisti, nella riunione del 17 aprile 2013 aveva 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, aveva, 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, aveva deliberato di attribuire un emolumento lordo annuo, pari ad Euro 6.000 a ciascun membro dei vari Comitati;
- l’Assemblea degli Azionisti, nella riunione del 7 aprile 2016, in occasione della nomina del nuovo Consiglio di Amministrazione, ha, tra l’altro, deliberato di attribuire allo stesso un emolumento annuo lordo complessivo pari ad Euro 500.000, omnicomprensivo anche di eventuali gettoni di presenza, 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 25.000 per ciascuno degli altri Consiglieri;
 - Euro 3.000 per ciascun Consigliere a titolo di gettone di presenza per ogni riunione del Consiglio alla quale ha partecipato.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.

I compensi spettanti ai Consiglieri cessati per fine mandato (Assemblea del 7 aprile 2016) e non rinnovati (dott.ssa Isabella Bruno Tolomei Frigerio, dott. Giacomo Marazzi e dott.ssa Clara Vitalini) sono indicati, pro rata, fino alla data di scadenza della carica.

Premesso quanto sopra i compensi riportati in tabella rappresentano i pro-rata degli emolumenti spettanti a ciascun Consigliere nei periodi di riferimento della carica ricoperta.

- a) Attualmente il **prof. Enrico Laghi** è: Presidente del Comitato Esecutivo e di Investimenti e Presidente del Comitato per le nomine e la remunerazione. Fino al 7 aprile 2016, data in cui il Consiglio di Amministrazione ha, tra l’altro, deliberato in merito al raggruppamento delle funzioni del Comitato per le nomine con quelle del Comitato per la remunerazione, il prof. Laghi era membro di quattro Comitati. Dal 7 aprile 2016 risulta membro dei suddetti due Comitati.
- b) Il Consiglio di Amministrazione del 7 aprile 2016 ha nominato il **dott. Christophe Kullmann** quale Amministratore Delegato della Società, confermando l’attribuzione allo stesso di un compenso pari a Euro 500.000 lordi su base annua. Successivamente, con efficacia dal 1° luglio 2016, in considerazione della nomina del dott. Alexei Dal Pastro quale Direttore Generale, il Consiglio di Amministrazione ha rideterminato il compenso da attribuire all’Amministratore Delegato in Euro 250.000 annui lordi. Pertanto, per quanto riguarda il dott. Christophe Kullmann:



- il compenso fisso indicato in tabella è comprensivo oltre che dell'emolumento deliberato dal Consiglio di Amministrazione per la carica di Amministratore Delegato (Euro 375.000 calcolato pro rata), anche dell'emolumento per la carica di Consigliere (Euro 32.000) oltre ai gettoni di presenza, istituiti a far data dal 7 aprile 2016, relativi alla partecipazione ai quattro Consigli che si sono tenuti a decorrere da quella data (Euro 12.000);
 - il compenso per la partecipazione ai Comitati di cui è stato membro fino al 7 aprile 2016 ed è attualmente membro, è complessivamente pari, per l'esercizio 2016, ad Euro 6.000.
- c) Il **dott. Leonardo Del Vecchio** è stato membro del Comitato Esecutivo e di Investimenti fino al 7 aprile 2016.
- d) La **dott.ssa Françoise Pascale Jacqueline Debrus** è stata membro del Comitato per le nomine fino al 7 aprile 2016. Si segnala, per completezza, che la stessa ha rassegnato le dimissioni dalla carica di Consigliere di Amministrazione della Società con comunicazione del 9 febbraio 2017.
- e) Il **dott. Jean Laurent** è membro del Comitato Esecutivo e di Investimenti a far data dal 7 aprile 2016.
- f) La **dott.ssa Micaela Le Divelec Lemmi** è membro del Comitato per le nomine e la remunerazione a far data dal 7 aprile 2016.
- g) La **dott.ssa Adriana Saitta** è membro del Comitato Esecutivo e di Investimenti e del Comitato controllo e rischi a far data dal 7 aprile 2016.
- h) Il dott. **Ariberto Fassati** è membro del Comitato Esecutivo e di Investimenti, del Comitato per le nomine e la remunerazione e del Comitato controllo e rischi a far data dal 7 aprile 2016.
- i) Il dott. **Angelo Busani** è membro del Comitato controllo e rischi a far data dal 7 aprile 2016.
- 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.
- 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 del 3 maggio 2016, ha, tra l'altro, individuato quale "**Dirigente con responsabilità strategiche**" della Società il Direttore Generale dott. **Alexei Dal Pastro** (con efficacia dal 1 luglio 2016) e confermato il *Chief Corporate Officer* avv. **Stefano Vittori**, entrambi dirigenti della Società.
Si segnala, invece, che il Chief Financial Officer della Società dott. Luca Lucaroni, ha rassegnato le proprie dimissioni a far data dal 1° ottobre 2016. Pertanto sono indicati in tabella i compensi allo stesso spettanti fino a tale data ivi inclusa l'indennità di fine carica come meglio rappresentato nella prima parte della Sezione II di tale relazione.



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. SIQ.

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 alla data di assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value	
Stefano Vittori	DS													
		Piano E (06/05/11)											€ 55.993 (a)	
		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										
		Piano H (27/04/16)			500 azioni gratuite	€ 41.490 (b)	27/04/16 27/11/18	27/04/16	€ 41.335 (c)					
(III) Totale						€ 41.490							€ 55.993	



A	B	(1)	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)		(9)	(10)	
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e Tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e Tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value
Luca Lucaroni	DS fino al 30.09.16												
		Piano C (06/05/11)											€ 39.995 (d)
		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													€ 39.995

NOTE

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

- (a) Si tratta dell'attribuzione di n.700 azioni gratuite FdR assegnate in data 8 novembre 2012 (periodo di *vesting*: 08/11/2012 – 07/11/2016). Il *fair value* unitario delle azioni gratuite FdR alla data di attribuzione del 7 novembre 2016 è pari a € 79,99.
- (b) Il *fair value* unitario delle azioni gratuite FdR alla data di assegnazione del 27 aprile 2016 è pari a € 82,98.
- (c) Il prezzo di mercato delle azioni gratuite FdR alla data di assegnazione del 27 aprile 2016 è pari a € 82,67.
- (d) Si tratta dell'attribuzione di n. 500 azioni gratuite FdR assegnate in data 8 novembre 2012 (periodo di *vesting*: 08/11/2012 – 07/11/2016). Il *fair value* unitario delle azioni gratuite FdR alla data di attribuzione del 7 novembre 2016 è pari a € 79,99.



Tabella 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche (migliaia di Euro)

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
Stefano Vittori	DS		(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A 09/02/17	55						
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A							
(III) Totale			55						
Alexei Dal Pastro	DS		(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A 09/02/17	66						
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A							
(III) Totale			66						



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
Leonardo Del Vecchio	Consigliere	Beni Stabili S.p.A. SIIQ	32.307.352	27.102.216		59.409.568 (1)
Christophe Kullmann	Consigliere	Beni Stabili S.p.A. SIIQ	180.360			180.360

(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
3	Beni Stabili S.p.A. SIIQ	87.750 (1)			

(1) Il dott. Lucaroni ha rassegnato le dimissioni a far data 1° ottobre 2016. A quella data lo stesso possedeva n. 87.750 azioni Beni Stabili.