

BENI STABILI S.p.A. SIIQ

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA PREDISPOSTA DAL CONSIGLIO DI
AMMINISTRAZIONE IN ORDINE ALL'ARGOMENTO N. 3 POSTO ALL'ORDINE DEL
GIORNO DELL'ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI DI BENI STABILI S.P.A. SIIQ DEL 9
APRILE 2015, REDATTA AI SENSI DEGLI ARTT. 123-*TER* E 125-*TER* DEL DECRETO
LEGISLATIVO N. 58/1998, NONCHÈ DELL'ART. 84-*TER* DELLA DELIBERA CONSOB
N. 11971/1999.**

Ordine del Giorno

1. Bilancio al 31 dicembre 2014 e relativa Relazione sulla gestione del Consiglio di Amministrazione. Relazione del Collegio Sindacale sull'esercizio chiuso il 31 dicembre 2014. Distribuzione di dividendo agli Azionisti.

Deliberazioni inerenti e conseguenti.
2. Nomina del Collegio Sindacale per gli esercizi 2015, 2016 e 2017 secondo la procedura del voto di lista prevista dall'articolo 20 dello Statuto sociale.

Nomina del Presidente.

Determinazione degli emolumenti.

Deliberazioni inerenti e conseguenti.
3. Esame della prima sezione della Relazione sulla Remunerazione.

Deliberazioni inerenti e conseguenti.

RELAZIONE ILLUSTRATIVA IN ORDINE AL PUNTO N. 3 ALL'ORDINE DEL GIORNO

3. Esame della prima sezione della Relazione sulla Remunerazione.

Deliberazioni inerenti e conseguenti.

Signori Azionisti,

la presente Relazione sulla remunerazione illustra, in ottemperanza alle disposizioni legislative e regolamentari vigenti, le linee guida e i principi fondamentali perseguiti da Beni Stabili S.p.A. SIIQ con la propria Politica di remunerazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 10 febbraio 2015, su proposta del Comitato per la Remunerazione e, previo parere dell'Amministratore Delegato, per quanto concerne la remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

In particolare, secondo quanto previsto dall'art. 123-*ter* del D.Lgs. 58/1998, nella prima sezione della Relazione, che si riporta integralmente di seguito, sono evidenziati i contenuti essenziali della Politica di remunerazione (le competenze attribuite in materia agli organi societari, le componenti fisse e variabili della remunerazione, i criteri per l'attribuzione delle componenti variabili e dei *bonus*), nonché le informazioni inerenti la concreta adozione e attuazione della politica stessa.

Con la Relazione sulla remunerazione, la Società intende sottoporre alla Vostra attenzione una chiara illustrazione del sistema complessivo delle remunerazioni del *top management* di Beni Stabili, affinché possiate esprimere consapevolmente il Vostro voto consultivo sulla prima sezione della Relazione, come previsto dall'art. 123-*ter*, comma 6, del D.Lgs. 58/1998.

“SEZIONE I – LA POLITICA DI REMUNERAZIONE

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

- L’Assemblea degli Azionisti -

L’Assemblea degli Azionisti (“**Assemblea**”) di Beni Stabili S.p.A. SIIQ (“**Beni Stabili**” o “**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 (“**Relazione**”), che illustra la politica in materia di remunerazione (“**Politica**”) dei componenti degli organi di amministrazione (“**Amministratori**”) e dei dirigenti con responsabilità strategiche (“**Dirigenti Strategici**”) e le procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione di tale Politica.

Nel caso in cui, nel corso dell’esercizio, la Politica dovesse essere modificata in maniera significativa dal Consiglio di Amministrazione della Società (“**Consiglio di Amministrazione**”), di talché la Politica risulti sostanzialmente diversa da quella su cui l’Assemblea si sia espressa ai sensi del precedente capoverso, il Consiglio di Amministrazione provvederà a convocare un’Assemblea che si esprima - mediante voto puramente consultivo e in senso favorevole o contrario - su un’apposita relazione illustrativa della Politica così come modificata.

- Il Consiglio di Amministrazione -

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la remunerazione della Società – e previo parere dell’Amministratore Delegato di Beni Stabili (“**Amministratore Delegato**”) per quanto concerne, in particolare, la remunerazione dei Dirigenti Strategici - approva la Politica e, con periodicità almeno annuale, ne valuta l’efficacia, riferendo compiutamente all’Assemblea nel contesto della Relazione.

- Il Comitato per la remunerazione -

La Società è dotata di un Comitato per la remunerazione (“**Comitato**”), costituito all’interno del Consiglio di Amministrazione, composto da tre Amministratori indipendenti, uno dei quali dotato di adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria.

Il Comitato, annualmente, 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 che illustra la politica di remunerazione, formula una proposta al Consiglio di Amministrazione in merito alla Politica adottata dalla Società, rappresentando l’eventuale necessità di modificare o integrare la Politica stessa. Anche nel corso dell’esercizio, il Comitato segnala al Consiglio di Amministrazione, ogni qualvolta lo ritenga opportuno, 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 esso opera sempre con metodo collegiale, deliberando in assenza dei diretti interessati; si riunisce a richiesta di uno qualsiasi dei suoi componenti ed ha la possibilità di accedere alle informazioni ed alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti. Le riunioni del Comitato per la remunerazione sono regolarmente verbalizzate. Per lo svolgimento delle proprie funzioni, il Comitato può avvalersi di consulenti esterni, a spese della Società.

Il Comitato ha presentato al Consiglio di Amministrazione la propria proposta con riferimento alla Politica in vigore in data 10 febbraio 2015. Nel presentare la propria proposta, il Comitato ha osservato che la stessa risulta in linea e coerente con la prassi della Società già in essere ed idonea a consentire una corretta definizione di livelli di remunerazione competitivi e a promuovere l’equità interna e la trasparenza. Il Comitato ha inoltre precisato di aver effettuato le proprie valutazioni autonomamente e senza avvalersi del supporto di esperti indipendenti.

La suddetta proposta del Comitato è stata valutata con favore dal Consiglio di Amministrazione, che la ha integralmente approvata in data 10 febbraio 2015. Nell'esercizio in corso, il Comitato verificherà la corretta attuazione della Politica, riferendo compiutamente 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 dei 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, deve in ogni caso acquisire il preventivo parere favorevole e vincolante del Comitato per la remunerazione. 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 un'Assemblea, in modo che l'illustrazione della Politica modificata possa essere eventualmente inserita all'ordine del giorno della convocanda Assemblea.

Nell'esercizio in corso, l'Amministratore Delegato, con particolare riferimento alla remunerazione dei Dirigenti Strategici, verificherà la corretta attuazione della Politica, riferendo compiutamente al Consiglio di Amministrazione.

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.

In conformità alle normative ed in linea con i valori di trasparenza e responsabilità da sempre perseguiti da Beni Stabili, la Società intende garantire un'appropriata informativa in merito alle strategie ed ai processi adottati per la definizione ed implementazione della politica di remunerazione.

Con l'adozione della politica di remunerazione, la Società 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'equità interna e la trasparenza;
- 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 in un'ottica di medio - lungo periodo.

La Politica approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 10 febbraio 2015 si pone in linea di continuità, ed è pienamente coerente, con le prassi in materia di remunerazione precedentemente seguite dalla Società. Non sono, pertanto, intervenuti cambiamenti significativi, a livello sostanziale, nella politica delle remunerazioni rispetto all'esercizio finanziario precedente.

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

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 (sulle ragioni di tale maggiorazione, si veda quanto indicato sub punto 11).

La remunerazione dell'Amministratore Delegato, unico Amministratore della Società da considerarsi "esecutivo" e attualmente destinatario di deleghe gestionali, è determinata in una componente fissa ed in una componente variabile. In particolare, all'Amministratore Delegato spetta:

- una componente fissa per le cariche sociali ricoperte, determinata sommando: (i) il compenso fisso attribuito a tutti gli Amministratori non esecutivi, diversi dal Presidente (ii) il compenso fisso attribuito quale partecipante ad un Comitato costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione (Comitato Esecutivo e di Investimenti) e (iii) una componente fissa aggiuntiva attribuita in qualità di Amministratore Delegato;
- una seconda componente, c.d. "premio di fedeltà e di rendimento", volta a rafforzare gli elementi di fidelizzazione nei confronti della Società, qualificabile:
 - (i) per una quota parte, come componente "fissa" (c.d. importo minimo garantito) attribuita per il caso in cui l'Amministratore Delegato, nei dodici mesi precedenti la chiusura dell'esercizio sociale, non si sia dimesso dalla carica e corrisposta annualmente nei trenta giorni successivi alla chiusura dell'esercizio sociale, e
 - (ii) per una quota parte, come componente "variabile" attribuibile in considerazione del raggiungimento di specifici obiettivi predeterminati, condivisi e oggettivamente raggiungibili;
- una retribuzione annuale lorda, in qualità di dirigente di una società controllata.

Si segnala che la Società, allo stato attuale, non ha ritenuto di distinguere espressamente tra componenti variabili di breve e di medio - lungo periodo, preferendo adottare un criterio più flessibile, che le consenta, a seconda dei casi e delle contingenze economiche e finanziarie esterne (i.e. del mercato) ed interne (i.e. della società e del Gruppo), di attribuire un peso uguale, maggiore o minore, agli obiettivi di breve periodo o a quelli di medio - lungo periodo. A tal proposito, si precisa che il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto adeguata l'attuale struttura della remunerazione dell'Amministratore Delegato per quanto riguarda la distinzione in componenti fisse e variabili.

Nel suo complesso, la remunerazione dei Dirigenti Strategici è in linea con la media del mercato. In particolare, tale remunerazione è costituita da un compenso fisso, secondo quanto previsto nei relativi contratti di assunzione. Ai Dirigenti Strategici possono inoltre essere attribuiti *bonus* di importo variabile - fino ad un limite massimo pari al 30% della retribuzione annua lorda - sostanzialmente legati al raggiungimento di obiettivi predeterminati e/o di obiettivi ulteriori rispetto a quelli individuabili *ex ante*, considerando la *performance* sulla base non solo delle prestazioni annuali, ma anche del loro impatto nel tempo, in un'ottica di medio - lungo termine.

Attualmente la Società non ha in essere alcun piano di incentivazione basato su strumenti finanziari.

Per mera completezza, si segnala che l'Amministratore Delegato ha diritto (a decorrere dal 2011) ad una assegnazione gratuita annuale di n. 5000 azioni ordinarie *Foncière des Régions* S.A. ("FDR") quale compenso per l'incarico di Dirigente Strategico dallo stesso ricoperto nella società controllante di Beni Stabili, FdR. L'assegnazione delle azioni in discorso non ha alcun collegamento con l'incarico ricoperto quale Amministratore della Società e non costituisce una remunerazione per tale incarico. Ad ogni modo si precisa altresì che, previa assunzione delle necessarie delibere da parte degli organi societari competenti, fino alla misura massima del 50% del totale, tali azioni ordinarie FdR potranno essere sostituite da azioni ordinarie Beni Stabili per un valore esattamente corrispondente al valore complessivo delle azioni ordinarie FdR oggetto di sostituzione.

Si segnala, per precisione, che nell'esercizio 2014, all'Amministratore Delegato sono state assegnate complessivamente fino a un massimo di 6000 azioni gratuite FdR (quale compenso per l'incarico di Dirigente strategico dallo stesso ricoperto in FdR) regolate da un piano di attribuzione di azioni gratuite deliberato dai competenti organi societari della controllante.

L'assegnazione delle 5000 azioni sopra indicate non spetta in caso di revoca per giusta causa dalle cariche sociali o di recesso da parte dell'azienda per giusta causa dal rapporto

dirigenziale in essere con una società del Gruppo Beni Stabili, nonché in caso di dimissioni volontarie, da parte dell'Amministratore Delegato, dai suoi incarichi. L'attribuzione gratuita delle azioni sarà dovuta anche:

- nell'ipotesi in cui, prima dell'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2015 (c.d. "periodo di stabilità"), l'Amministratore Delegato dovesse rassegnare le dimissioni a seguito della modifica unilaterale, da parte dell'azienda, dei suoi poteri, dei compensi, delle cariche o delle funzioni in modo significativamente riduttivo nonché a seguito dell'attribuzione ad altri soggetti di poteri o funzioni sostanzialmente analoghi ed allo stesso pregiudizievole o per mutamento del controllo diretto della Società, ivi inclusa l'ipotesi di un nuovo azionista di riferimento diverso dall'attuale azionista di controllo;
- in caso di revoca, senza giusta causa, ad iniziativa della Società o comunque di cessazione (per via di specifiche clausole statutarie o dimissioni di altri Consiglieri), mancata conferma, o mancato rinnovo senza giusta causa della carica di Amministratore Delegato per almeno due esercizi sociali successivi all'esercizio 2015.

Inoltre, sono in essere alcuni piani di attribuzione di azioni gratuite di FdR ("**Piani FdR**"), che vedono quali beneficiari, *inter alia*, i Dirigenti Strategici. Secondo quanto previsto dai Piani FdR, il Consiglio di Amministrazione di FdR ogni anno può deliberare l'attribuzione ai beneficiari, individuati di volta in volta, di azioni gratuite FdR sulla base dei risultati di *performance* del Gruppo. L'assegnazione è definitiva al termine di un c.d. periodo di acquisizione di quattro anni, con decorrenza dalla data della 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 agli Azionisti.

4. POLITICA CON RIGUARDO AI BENEFICI NON MONETARI

All'Amministratore Delegato e ai Dirigenti Strategici sono attribuiti, ad uso promiscuo con trattenute fiscali ai sensi di legge, taluni *fringe benefits* che rientrano nella tipologia ordinaria di *benefits* generalmente attribuiti a soggetti che ricoprono posizioni analoghe in società di capitali con caratteristiche dimensionali e qualitative equiparabili a quelle della Società. In particolare, i predetti soggetti beneficiano di (i) alloggio; (ii) autovettura e (iii) telefono cellulare.

5. CRITERI PER LA VALUTAZIONE DEI RISULTATI

Le componenti variabili della remunerazione (inclusi gli eventuali *bonus* ai Dirigenti Strategici) sono assegnate sulla base di una valutazione dei risultati conseguiti, effettuata utilizzando i parametri indicati nella Politica e avuto riguardo alla peculiare contingenza economica e alla specifica situazione del mercato immobiliare in cui il Gruppo opera. Proprio alla luce del difficile contesto economico-finanziario, allo stato attuale, la Società ha ritenuto opportuno fissare nella Politica le linee guida per la valutazione delle *performance*, mantenendo tuttavia un sistema flessibile in relazione a valutazioni in un'ottica di medio - lungo periodo. Invero, 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 senza precedenti, contribuiscono positivamente all'obiettivo della creazione di valore per tutti gli Azionisti della Società. Il sistema di valutazione dei risultati attualmente in essere presso la Società non è dunque ancorato ad una schematica corrispondenza tra raggiungimento di obiettivi predeterminati e compensi variabili spettanti. Infatti, il numero degli obiettivi prefissati raggiunti, la rilevanza da attribuire al raggiungimento di ciascun singolo obiettivo, nonché l'eventuale conseguimento di risultati positivi e/o di obiettivi ulteriori rispetto a quelli previsti *ab origine* nella Politica, potrà essere tenuto in considerazione, ai fini dell'attribuzione delle componenti variabili della remunerazione (inclusi *bonus*), dagli organi competenti ad effettuare la valutazione, secondo la discrezionalità e il prudente apprezzamento degli stessi.

In 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, mantenendo comunque inalterati gli *standard* qualitativi dell'attività svolta. La valutazione è effettuata applicando parametri diversificati, modulati sulle caratteristiche delle singole aree di

business di riferimento ed assicurando la concreta attuazione dei processi aziendali, tesi anche a garantire il coordinamento ed il miglioramento della funzionalità delle varie strutture coinvolte.

Per quanto concerne l'Amministratore Delegato, la quota parte del c.d. premio di fedeltà e rendimento qualificabile come componente "variabile" (i.e. la quota eccedente il c.d. importo minimo garantito) può essere attribuita in considerazione del raggiungimento di specifici obiettivi predeterminati, condivisi e oggettivamente raggiungibili.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione in data 10 febbraio 2015 ha stabilito che la *performance* dell'Amministratore Delegato sarà valutata alla stregua dell'essenziale obiettivo di creare valore sostenibile nel tempo, in particolare garantendo la creazione di valore, il raggiungimento di un adeguato livello di remunerazione degli Azionisti, rendendo possibile per la Società di beneficiare di una leva finanziaria sostenibile e di una buona reputazione di borsa e, infine, assicurando l'efficacia e l'efficienza del Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi della Società.

La valutazione della *performance* dell'Amministratore Delegato è effettuata tenendo altresì nella dovuta considerazione l'eventuale raggiungimento di risultati di *performance* positivi non previsti *ex ante*, nonché osservando i risultati medesimi alla luce del difficile contesto macro-economico e finanziario che continua a contraddistinguere il mercato immobiliare.

Per quanto riguarda i Dirigenti Strategici, ad essi possono essere attribuiti *bonus* di importo variabile, sostanzialmente legati al raggiungimento di obiettivi predeterminati e/o di obiettivi ulteriori rispetto a quelli individuabili *ex ante*, considerando la *performance* sulla base non solo delle prestazioni annuali, ma anche del loro impatto nel tempo, in un'ottica di medio - lungo termine. In particolare, la Società può attribuire a ciascun Dirigente Strategico un *bonus* di importo variabile, fino ad un limite massimo pari al 30% della retribuzione annua lorda del Dirigente Strategico stesso.

Sono Dirigenti Strategici della Società, attualmente, il *Chief Operating Officer* e il *Chief Financial Officer*.

I criteri di valutazione dei risultati sono per essi distinti come segue.

Gli obiettivi di *performance* del *Chief Operating Officer*, ferma restando la conservazione dei parametri per operare nel regime "SIIQ", 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) al controllo ed alla riduzione dei costi, ferma restando l'elevata qualità del *reporting* (sia interno/gestionale che esterno/istituzionale) e dei sistemi informativi;
- (ii) all'efficienza del *risk management* finanziario e, in generale, della pianificazione finanziaria (avuto riguardo alla tempestività delle chiusure periodiche/annuali);
- (iii) all'efficienza dell'organizzazione dei processi amministrativi;
- (iv) 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 complessivo delle remunerazioni sia coerente con l'obiettivo della creazione di valore per tutti gli Azionisti, pur nell'attuale difficile contesto economico

finanziario. La Politica è tale da non indurre, in alcun modo, gli Amministratori e i Dirigenti Strategici ad assumere rischi in misura eccedente rispetto al grado di propensione al rischio previsto dalle strategie aziendali in materia, anche tenuto conto dei vari livelli di controllo effettuati dagli organi aziendali preposti, con particolare riferimento alla gestione del rischio.

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

La Società (i) individua gli obiettivi di *performance* da raggiungere in occasione della riunione del Consiglio di Amministrazione chiamato ad approvare il progetto di bilancio dell'esercizio e (ii) valuta il raggiungimento degli obiettivi di *performance* in occasione della riunione dell'ultimo Consiglio di Amministrazione utile dell'esercizio di riferimento o, al più tardi, nella riunione del Consiglio di Amministrazione chiamato ad approvare il progetto di bilancio, che solitamente coincide con la prima riunione consiliare successiva alla chiusura dell'esercizio sociale.

La Società ha previsto un sistema di pagamento differito con riferimento alla corresponsione della componente fissa del c.d. premio di fedeltà e rendimento spettante all'Amministratore Delegato. In particolare, tale compenso viene attribuito all'Amministratore Delegato decorsi 30 giorni dall'inizio dell'esercizio sociale successivo a quello a cui il premio di fedeltà e rendimento si riferisce, a condizione che l'Amministratore Delegato sia rimasto in carica per tutto l'esercizio in questione.

Non sono previsti meccanismi di correzione *ex post* delle remunerazioni variabili.

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

La Società non ha attualmente in essere alcun piano di incentivazione basato su strumenti finanziari, né i piani venuti a scadenza prevedevano clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione.

Anche per quanto concerne i Piani FdR di cui al paragrafo 3 che precede, si segnala che essi non prevedono il mantenimento in portafoglio da parte dei Dirigenti Strategici delle azioni FdR assegnate.

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

All'Amministratore Delegato spetta un'indennità forfettaria omnicomprensiva, in caso di scioglimento anticipato del rapporto senza giusta causa. L'indennità non spetta in caso di revoca per giusta causa dalle cariche sociali o di recesso per giusta causa dal rapporto dirigenziale in essere con una società del Gruppo Beni Stabili, nonché in caso di dimissioni volontarie, da parte dell'Amministratore Delegato, dai suoi incarichi. L'indennità sarà dovuta anche:

- nell'ipotesi in cui, prima dell'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2015 (c.d. "periodo di stabilità"), l'Amministratore Delegato dovesse rassegnare le dimissioni a seguito della modifica unilaterale, da parte dell'azienda, dei suoi poteri, dei compensi, delle cariche o delle funzioni in modo significativamente riduttivo nonché a seguito dell'attribuzione ad altri soggetti di poteri o funzioni sostanzialmente analoghi ed allo stesso pregiudizievole o per mutamento del controllo diretto della Società, ivi inclusa l'ipotesi di un nuovo azionista di riferimento diverso dall'attuale azionista di controllo;
- in caso di revoca, senza giusta causa, ad iniziativa della Società o comunque di cessazione (per clausole statutarie o dimissioni di altri Consiglieri), mancata conferma, o mancato rinnovo, senza giusta causa, dalla carica di Amministratore Delegato per almeno due esercizi sociali successivi all'esercizio 2015.

Ai Dirigenti Strategici, salve le ipotesi di interruzione per giusta causa, in ogni ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro su iniziativa della Società, è riconosciuta un'indennità pari a

30 mesi del costo del trattamento economico complessivo lordo in atto al momento della cessazione del rapporto di lavoro. La stessa indennità è riconosciuta nelle ipotesi di dimissioni per giusta causa e nei casi in cui gli stessi dovessero rassegnare le dimissioni entro 180 giorni dal verificarsi di determinati eventi preventivamente individuati (es. modifica unilaterale da parte della Società dei poteri, 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

L'Amministratore Delegato e i Dirigenti Strategici beneficiano delle seguenti coperture assicurative, diverse da quelle obbligatorie:

- Polizza “*Directors’ & Officers’ Liability*” (D&O), che copre la responsabilità civile, tra gli altri, dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti Strategici per le perdite pecuniarie derivanti da una richiesta di risarcimento danni a fronte di qualsiasi atto illecito commesso dalla persona assicurata nell'esercizio delle sue funzioni, salvo il caso di dolo e nella misura in cui la Società abbia già indennizzato la persona assicurata;
- “Polizza tutela legale”, per la copertura dei costi relativi ad un'eventuale assistenza legale dell'assicurato, in caso di difesa giudiziale ed extragiudiziale, nell'ambito di determinati casi previsti.

Inoltre, l'Amministratore Delegato e i Dirigenti Strategici beneficiano delle seguenti coperture assicurative obbligatorie, ma caratterizzate da un massimale superiore a quello previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile (“**CCNL**”), con oneri a carico della Società per la differenza tra il massimale previsto dal CCNL e quello specificamente previsto dalla polizza:

- “Polizza vita dirigenti”, in qualità di dirigenti, con la previsione di un massimale superiore a quello previsto dal CCNL applicabile. In particolare, è a carico della Società la differenza tra il massimale previsto dalla suddetta polizza e il massimale previsto dal CCNL;
- “Polizza infortuni professionali ed extraprofessionali”, il cui massimale viene calcolato in funzione della gravità e della tipologia dell'evento verificatosi, per un moltiplicatore massimo di 5 o 6 volte la retribuzione annuale lorda dell'assicurato. Si noti che, mentre la copertura per gli infortuni professionali è prevista dal CCNL, la copertura per gli infortuni extraprofessionali non è obbligatoria;
- “Polizza sanitaria integrativa” a copertura delle spese mediche, sanitarie e per interventi chirurgici non interamente rimborsate dalla polizza sanitaria obbligatoria prevista dai rispettivi contratti.

11. ALTRE INFORMAZIONI

La Società non ha previsto una politica retributiva specifica per gli Amministratori indipendenti.

Per la partecipazione a ciascun Comitato interno al Consiglio di Amministrazione, in qualità di membro dello stesso, agli Amministratori è attribuito un compenso fisso annuale. L'importo di tale compenso fisso annuale è il medesimo, indipendentemente dallo specifico Comitato interno a cui l'Amministratore partecipi.

Il compenso fisso spettante al Presidente, che possiede anche la qualifica di Amministratore indipendente, nonché determinate competenze tecniche peculiari e particolarmente significative è tale da incorporare una maggiorazione rispetto al compenso fisso degli altri Amministratori non esecutivi.

Per quanto concerne gli incarichi ricoperti in società controllate, in linea con la *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. Diversamente, nel caso

in cui nella società controllata l'incarico ricoperto sia un incarico dirigenziale, per esso è corrisposta una specifica retribuzione. In linea con tale principio, all'Amministratore Delegato è riconosciuta una retribuzione annuale lorda, in qualità di dirigente di una società controllata, ma non è attribuito personalmente alcun compenso per nessuno degli incarichi di amministratore (n.3) ricoperti in società controllate. A tal proposito, si precisa che il Consiglio di Amministrazione ed il Comitato per la remunerazione hanno ritenuto di adottare una politica diversa rispetto ai compensi percepiti in qualità di amministratore di società controllate (riversati) e alla retribuzione in qualità di dirigente di una società controllata (non riversata), in considerazione (i) delle differenti posizioni contrattuali connesse all'incarico (e, in particolare, alla natura di contratto di lavoro subordinato del rapporto contrattuale dirigenziale) e (ii) dell'impegno richiesto, anche in termini di tempo, generalmente maggiore in caso di ruolo di dirigente rispetto a quello richiesto in qualità di amministratore non esecutivo.

La Politica è stata definita autonomamente da Beni Stabili, senza utilizzare le politiche retributive di altre società come riferimento, ferma restando la generale conformità della politica stessa alle linee guida in materia esistenti nel gruppo Beni Stabili e, in particolare, alle direttive della società che esercita direzione e coordinamento sulla Società, FdR.”

Preso atto di quanto sopra esposto, Vi invitiamo, pertanto, a voler esprimere il Vostro voto sulla prima sezione della Relazione che illustra la Politica di remunerazione della Società e le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica.

Roma, 11 marzo 2015

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

(prof. Enrico Laghi)