



BENI STABILI S.P.A. SIIQ

Relazione illustrativa predisposta dal Consiglio di Amministrazione in ordine al quinto punto posto all'ordine del giorno dell'Assemblea ordinaria degli azionisti di Beni Stabili S.p.A. SIIQ del 12 aprile 2018, redatta ai sensi degli artt. 123-ter e 125-ter del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998 n. 58.

* * *

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 6 febbraio 2018, 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 - 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 o più dei quali dotato di adeguata competenza ed esperienza in materia finanziaria ed in materia di politiche remunerative.

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 6 febbraio 2018. La politica di remunerazione per l’esercizio 2018 risulta sostanzialmente in linea con quella adottata dalla società nell’anno 2017.

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 6 febbraio 2018. 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, ove nominati, 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 sentire previamente il 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, se nominati.

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 6 febbraio 2018 è sostanzialmente in linea con le pratiche di remunerazione precedentemente adottate dalla Società.

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.

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; inoltre, al fine di incentivare prestazioni anche migliori da parte degli amministratori esecutivi rispetto agli obiettivi attribuiti annualmente, gli stessi

potranno beneficiare anche di un ulteriore *upside* fino ad un massimo del 50% della componente variabile di remunerazione, qualora gli obiettivi annuali fossero non solo raggiunti ma anche superati;

- gli Amministratori esecutivi potranno anche beneficiare di una possibile componente variabile di medio-lungo termine (“**LTP**”), 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 trattenerne 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; inoltre, anche al fine di incentivare prestazioni anche migliori rispetto agli obiettivi attribuiti annualmente, il Direttore Generale potrà beneficiare anche di un ulteriore *upside*, fino ad un massimo al 50% della componente variabile di remunerazione, qualora gli obiettivi annuali fossero non solo raggiunti ma anche superati;
- la componente variabile di medio-lungo termine (“**LTP**”), 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 nel 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. Inoltre, peraltro, il Direttore Generale potrà partecipare a programmi di incentivazione di Gruppo, volti anche alla fidelizzazione del proprio management, che potranno prevedere attribuzioni eccezionali di azioni Foncière des Régions S.A. collegate a parametri riferiti al Gruppo medesimo. 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**”).

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 chiarito, 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, il Consiglio di Amministrazione di Foncière des Régions S.A. può deliberare l'assegnazione, anche in via eccezionale, 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.

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 attribuita annualmente e assegnata, in parte, sulla base del raggiungimento degli obiettivi quantitativi relativi al settore immobiliare e agli indicatori finanziari chiave, fra cui a titolo esemplificativo: (i) i risultati finanziari; (ii) la creazione di valore sostenibile; (iii) l'implementazione della strategia della Società; (iv) il rafforzamento del profilo finanziario; (v) la valorizzazione del posizionamento di mercato nelle rispettive aree geografiche in cui opera il Gruppo; e, in parte, sulla base del raggiungimento degli obiettivi qualitativi relativi alla gestione, alla leadership e al management del team di direzione.

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. Inoltre, anche al fine di incentivare prestazioni anche migliori rispetto agli obiettivi attribuiti annualmente, il Direttore Generale potrà beneficiare anche di un ulteriore *upside*, fino ad un massimo del 50% della componente variabile di remunerazione, qualora gli obiettivi annuali fossero non solo raggiunti ma anche superati.

Il Direttore Generale è attualmente l'unico Dirigente Strategico della Società.

Gli obiettivi di *performance* del Direttore Generale, ferma restando la conservazione dei parametri per operare nel regime "SIIQ", sono collegati:

- i. al raggiungimento di un livello adeguato di remunerazione per gli azionisti, con particolare riferimento all'indice EPRA Earnings e NAV;
- ii. al miglioramento della redditività del portafoglio immobiliare e del tasso di occupazione degli immobili;
- iii. all'ottimizzazione del valore dei singoli immobili, anche attraverso la rotazione degli stessi;

- iv. alla gestione dei progetti di sviluppo immobiliare ed all'avvio dei nuovi progetti programmati, in linea con il budget e con le tempistiche programmate;
- v. alla efficiente gestione del gruppo di lavoro, con l'obiettivo di migliorarne la coesione e di far emergere i talenti e le professionalità.

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 anche nel lungo periodo attraverso la previsione all'interno della remunerazione sia degli amministratori esecutivi che del Direttore Generale di una componente LTI.

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, alla fine del periodo di *vesting*.

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.

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 in linea con quanto previsto dal relativo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro il cui premio è a carico della Società;
- Polizza "*Professional and equivalent accident*", che indennizza i punti di invalidità permanente accertati a seguito di incidente professionale od extraprofessionale 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 totale) 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 rimborsa le spese mediche, sanitarie e chirurgiche in forma integrativa rispetto al fondo di assistenza 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 è stabilita complessivamente 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.

La retribuzione spettante al Presidente, che ricopre anche la carica di Amministratore indipendente e dispone di competenze tecniche specifiche, è composta da un compenso fisso più alto rispetto a quello 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.

* * *

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, 22 marzo 2018

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

(dott. Ariberto Fassati)