

# ITALMOBILIARE

## **Altre deliberazioni Assemblea**

28 - 29 maggio 2012



---

## Altri argomenti da sottoporre alla approvazione dell'assemblea

### Relazione sulla Remunerazione

Signori Azionisti,

La presente Relazione sulla remunerazione, adottata ai sensi del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 (TUF), art. 123-ter, illustra i principi adottati da Italmobiliare S.p.A. rispetto alla determinazione delle remunerazioni dei propri Amministratori esecutivi ed investiti di particolari cariche e Dirigenti con responsabilità strategiche - identificati nelle persone del Presidente/Consigliere Delegato, del Vice Presidente, del Direttore Generale e del Condirettore Generale/Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili - nonché del Preposto al Controllo Interno e dei diretti riporti del Presidente/Consigliere Delegato, del Direttore Generale e del Condirettore Generale/Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili, come oltre illustrato.

Essa è stata redatta in conformità allo schema predisposto dalla CONSOB con delibera n. 18049 del 23 dicembre 2011.

\* \* \*

La Relazione sulla Remunerazione qui presentata, è stata esaminata ed approvata dal Comitato per la Remunerazione del 28 marzo 2012.

### **SEZIONE I**

Nel prosieguo del testo, per Società si intende Italmobiliare S.p.A., per Gruppo si intende il Gruppo Italmobiliare, per Politica si intende la politica generale per la remunerazione degli Amministratori esecutivi, degli altri Amministratori investiti di particolari cariche, dei Dirigenti con responsabilità strategiche, del Preposto al Controllo Interno e dei diretti riporti del Presidente/Consigliere Delegato, del Direttore Generale e del Condirettore Generale/Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili.

*a) gli organi o i soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica delle remunerazioni, specificando i rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica*

Gli organi coinvolti nella predisposizione della politica delle remunerazioni sono i seguenti:

#### **Assemblea ordinaria degli azionisti**

L'Assemblea ordinaria degli azionisti della Società definisce la remunerazione degli Amministratori non investiti di particolari cariche.

Essa inoltre è chiamata ad esprimere un proprio voto consultivo sulla presente sezione della Relazione sulla remunerazione predisposta dal Consiglio di Amministrazione a norma di quanto previsto dall'art. 123-ter del TUF.

Infine l'Assemblea ordinaria degli azionisti delibera su proposta del Consiglio di Amministrazione, a norma dell'art. 114-bis del TUF, in merito all'approvazione di eventuali piani di incentivazione basati su strumenti finanziari che la Società intenda attivare.

#### **Consiglio di Amministrazione**

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale, delibera il compenso da attribuire al Presidente/Consigliere Delegato, al Vice Presidente, al Direttore Generale, al Condirettore Generale/Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari ed al Preposto al Controllo Interno, suddiviso in una parte fissa ed una variabile da corrispondersi in relazione al raggiungimento degli obiettivi annuali a ciascuno assegnati.

Il Consiglio di Amministrazione può inoltre deliberare un *Long Term Incentive* a fronte del raggiungimento di obiettivi triennali assegnati.

	<b>Esercizio 2011</b>
Presentazione	4
Gruppo Italmobiliare	16
<b>Italmobiliare S.p.A.</b>	<b>Relazione del C.d.A. sulla gestione</b>
	<b>190</b>
	Bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2011
	257
	Parte straordinaria
	321

### **Direzione Risorse Umane e Organizzazione**

La Direzione Risorse Umane e Organizzazione supporta il Comitato per la Remunerazione nello svolgimento delle proprie funzioni, sia in fase di definizione ed approvazione delle relative proposte in materia di remunerazione da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione sia in fase di monitoraggio e verifica della piena e corretta implementazione delle stesse.

- b) *l'eventuale intervento di un comitato per la remunerazione o di altro comitato competente in materia, descrivendone la composizione (con la distinzione tra consiglieri non esecutivi e indipendenti), le competenze e le modalità di funzionamento*

Il Comitato per la Remunerazione è istituito nell'ambito del Consiglio di Amministrazione, è composto da tre membri non esecutivi e formato in prevalenza da amministratori indipendenti secondo il seguente schema:

Italo Lucchini - presidente

Gabriele Galateri di Genola - componente - indipendente

Giorgio Perolari - componente - indipendente

Esso svolge funzioni consultive e propositive sulle materie ad esso delegate, in particolare provvedendo, in assenza dei diretti interessati, a:

- presentare al Consiglio di Amministrazione le proposte per la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche nonché dei Dirigenti con responsabilità strategiche;
- valutare periodicamente i criteri adottati per la remunerazione dei diretti riporti del Presidente/Consigliere Delegato, del Direttore Generale e del Condirettore Generale/Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili nonché per la remunerazione del Preposto al Controllo Interno, vigilando sulla loro applicazione sulla base delle informazioni fornite dal Presidente/Consigliere Delegato e dalle funzioni aziendali eventualmente coinvolte formulando al Consiglio di Amministrazione raccomandazioni generali in materia;
- monitorare l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance.

Il Comitato per la Remunerazione, con il supporto della Direzione Risorse Umane e Organizzazione, effettua l'analisi della composizione e del posizionamento della remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, dei Dirigenti con responsabilità strategiche, del Preposto al Controllo Interno e dei diretti riporti del Presidente/Consigliere Delegato, del Direttore Generale e del Condirettore Generale/Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili.

Nello svolgimento di questa attività può avvalersi all'occorrenza anche del contributo di una o più società indipendenti specializzate in materia di *executive compensation*, in grado di effettuare gli opportuni confronti di competitività e congruenza, rispetto ai mercati di riferimento ed ai sistemi di governance previsti dalle buone prassi in essere, avuto anche riguardo i) al peso delle posizioni nell'ambito della struttura organizzativa; ii) delle deleghe conferite e del relativo ambito di discrezionalità attribuito; iii) degli impatti economici individuali.

Successivamente il Comitato per la Remunerazione sottopone la Politica così definita al Consiglio di Amministrazione al fine dell'approvazione formale della stessa, ovvero, qualora la Politica vigente (successivamente alla prima applicazione) sia ritenuta ancora congrua in relazione alle esigenze aziendali, alle tendenze di mercato ed al contesto normativo, conferma quest'ultima.

Il Consiglio di Amministrazione, esaminata e approvata la Politica, sottopone una relazione sulla stessa al voto consultivo dell'Assemblea ordinaria degli azionisti.

- c) *il nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni*

Non applicabile.

---

Si precisa peraltro che le fonti delle informazioni per le analisi di competitività delle remunerazioni oggetto della presente politica sono, in particolare, le società *Hay Consulting*, *Mercer Consulting* e *Towers Watson*.

*d) le finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, i principi che ne sono alla base e gli eventuali cambiamenti della politica delle remunerazioni rispetto all'esercizio finanziario precedente*

La Società ritiene che la definizione e l'applicazione della Politica rappresenti un primario strumento finalizzato:

- ad attrarre, trattenere e motivare nella Società e più in generale nel Gruppo un management dotato di elevate qualità professionali;
- ad allineare gli interessi del management e degli azionisti;
- a promuovere la creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo, stabilendo un rapporto diretto tra retribuzione e performance.

Nell'applicazione della Politica, la Società persegue:

- la compliance rispetto alla disciplina di fonte sia legale che autoregolamentare nonché alle indicazioni dei regolatori;
- una governance del processo di definizione ed applicazione della Politica lineare e coerente con le migliori pratiche;
- un continuo confronto con le prassi di mercato;
- un forte legame della remunerazione con i risultati e con una prudente gestione dei rischi quale garanzia di sostenibilità della stessa.

La definizione della Politica è il risultato di un processo compiutamente delineato nel quale rivestono un ruolo centrale il Comitato per la Remunerazione e il Consiglio di Amministrazione della Società.

Il Comitato per la Remunerazione della Società tenutosi in data 22 marzo 2011 ha esaminato e approvato, una Politica coerente con le disposizioni del Codice di Autodisciplina predisposto da Borsa Italiana; una relazione illustrativa di questa Politica è stata in seguito sottoposta al voto consultivo degli azionisti in occasione dell'Assemblea ordinaria di bilancio dell'esercizio 2010 tenutasi in data 25 maggio 2011.

A seguito delle novità normative introdotte dalla delibera Consob n° 18049 del 23 dicembre 2011 nell'ambito dell'esercizio della delega ad essa conferita dal d.lgs. 259/2010, la Società ha ritenuto opportuno predisporre una nuova versione della Politica che, nel confermare i principi e le linee guida già esplicitati nella precedente versione della Politica stessa, li declina ora in coerenza con il nuovo dettato normativo di riferimento.

*e) la descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione del relativo peso nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo*

## **A) COMPONENTI VARIABILI**

In coerenza con la Politica, le componenti variabili della remunerazione sono le seguenti:

### **1) Componente variabile di breve termine (MBO)**

*i) Amministratori investiti di particolari cariche e Dirigenti con responsabilità strategiche*

La remunerazione variabile su base annuale a favore degli Amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con responsabilità strategiche è determinata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale, in relazione al raggiungimento degli obiettivi annuali assegnati. Tali obiettivi sono predeterminati, misurabili e sono comunque collegati alla creazione di valore per la Società e per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo; a mero titolo esemplificativo e non esaustivo possono essere obiettivi inerenti la redditività e la performance economico-finanziaria della Società e/o del Gruppo, l'adozione dei migliori standard di governance, lo sviluppo sostenibile e l'implementazione di progetti strategici per la Società.

		Esercizio 2011
Presentazione		4
Gruppo Italmobiliare		16
<b>Italmobiliare S.p.A.</b>	<b>Relazione del C.d.A. sulla gestione</b>	<b>190</b>
Bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2011		257
Parte straordinaria		321

ii) Diretti riporti del Presidente/Consigliere Delegato, del Direttore Generale e del Condirettore Generale/Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili

La remunerazione variabile su base annuale a favore dei diretti riporti del Presidente/Consigliere Delegato, del Direttore Generale e del Condirettore Generale/Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili viene da questi definita con il supporto della Direzione Risorse Umane e Organizzazione, in relazione al raggiungimento degli obiettivi annuali assegnati.

Tali obiettivi sono predeterminati, misurabili e sono comunque collegati alla creazione di valore per la Società e per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo; a mero titolo esemplificativo e non esaustivo possono essere obiettivi inerenti la redditività e la performance economico-finanziaria della Società e/o del Gruppo, l'adozione dei migliori standard di governance, lo sviluppo sostenibile e l'implementazione di progetti strategici per la Società.

**2) Componente variabile di medio-lungo termine (LTI)**

Attualmente sono in essere nella Società due differenti piani di incentivazione di lungo termine, uno per gli Amministratori investiti di particolari cariche ed i Dirigenti con responsabilità strategiche ed uno per gli altri dirigenti - diretti riporti del Presidente/Consigliere Delegato, del Direttore Generale e del Condirettore Generale/Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili.

i) Amministratori investiti di particolari cariche e Dirigenti con responsabilità strategiche

Tra gli Amministratori investiti di particolari cariche, il Presidente/Consigliere Delegato era destinatario di un piano di stock option per amministratori, deliberato dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 14 maggio 2002 in esecuzione della deliberazione assembleare del 3 maggio 2002.

Il suddetto piano prevedeva cicli di durata annuale.

I Dirigenti con responsabilità strategiche erano destinatari di un piano di stock option per dirigenti deliberato dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 27 marzo 2001.

Tale piano prevedeva cicli di durata annuale.

L'Assemblea degli azionisti della Società del 25 maggio 2011, su proposta del Consiglio di Amministrazione (il quale, nel formulare la propria proposta, ha tenuto conto degli esiti delle analisi svolte per conto della Società da advisors indipendenti in materia di executive compensation, di consolidata esperienza e standing internazionale), ha deliberato di sostituire per gli Amministratori investiti di particolari cariche ed i Dirigenti con responsabilità strategiche, per la parte non ancora eseguita, i predetti sistemi di incentivazione con un nuovo strumento su base monetaria ("Piano di incentivazione monetaria a lungo termine, legata all'andamento del titolo Italmobiliare, per amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche").

Il nuovo piano di incentivazione monetaria a lungo termine prevede cicli di durata triennale basati sulle performance di medio-lungo periodo della Società e/o del Gruppo.

Tale piano è finalizzato a:

- legare il trattamento complessivo dei partecipanti alla performance di medio/lungo termine della Società, premiando il raggiungimento di determinati obiettivi di carattere strategico, ed alla conseguente "creazione di valore" per gli azionisti;
- assicurare la massima trasparenza ed aderenza ai migliori criteri di governance del trattamento retributivo complessivo dei partecipanti.

L'organo responsabile delle decisioni riferite al piano è il Consiglio di Amministrazione, che delibera su proposta del Comitato per la Remunerazione avvalendosi del supporto tecnico ed operativo del Direttore Risorse Umane e Organizzazione.

Il piano prevede l'attribuzione ai partecipanti di un numero di diritti, determinato dividendo il *Payout* MBO per il valore normale delle azioni alla data di assegnazione e proporzionando poi il valore risultante al peso della posizione di ciascuno che, moltiplicato per il valore delle azioni alla data di liquidazione, consentirà ai partecipanti di ottenere il pagamento di un incentivo.

La maturazione del diritto all'erogazione del premio connesso al piano di incentivazione monetaria a lungo termine è infatti subordinata:

- a) al raggiungimento degli obiettivi annuali assegnati per ciascun partecipante, nell'ambito dello strumento di incentivazione annuale (MBO), dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione in ciascuno degli anni di cui si compone ogni ciclo. Tali obiettivi, definiti in coerenza con i poteri attribuiti a ciascuno dei partecipanti, sono legati ai risultati economico-finanziari e gestionali della Società e ad altri obiettivi specificamente attribuiti quali, ad esempio, gli obiettivi di governance, di risk management e di sviluppo sostenibile, obiettivi integrativi a quelli definiti nel piano di incentivazione annuale. La verifica del conseguimento dei suddetti obiettivi viene effettuata dal Comitato per la Remunerazione nonché, ove ritenuto opportuno, da esperti indipendenti;
- b) all'integrale decorso del periodo triennale di riferimento di ciascun ciclo del piano ed al permanere in capo al singolo, per tutta la durata di tale periodo, della titolarità della carica o del rapporto di lavoro subordinato. Prima del decorso di detto termine non matura alcun diritto ad erogazioni parziali o pro quota. La corresponsione dell'importo effettivamente maturato ha luogo nel mese di aprile dell'anno successivo al termine del triennio di riferimento.

ii) Diretti riporti del Presidente/Consigliere Delegato, del Direttore Generale e del Condirettore Generale/Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili

I diretti riporti del Presidente/Consigliere Delegato, del Direttore Generale e del Condirettore Generale/Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili erano destinatari di un piano di stock option per dirigenti deliberato dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 27 marzo 2001.

Tale piano prevedeva cicli di durata annuale.

L'Assemblea degli azionisti della Società del 25 maggio 2011, su proposta del Consiglio di Amministrazione (il quale, nel formulare la propria proposta, ha tenuto conto degli esiti delle analisi svolte per conto della Società da advisors indipendenti in materia di executive compensation, di consolidata esperienza e standing internazionale), ha deliberato di sostituire per i Diretti riporti del Presidente/Consigliere Delegato, del Direttore Generale e del Condirettore Generale/Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili, per la parte non ancora eseguita, il predetto sistema di incentivazione con un nuovo strumento su base monetaria ("Piano di incentivazione monetaria a lungo termine, legata all'andamento del titolo Italmobiliare, per dirigenti").

Tale piano è finalizzato a:

- legare il trattamento complessivo dei partecipanti alla performance di medio/lungo termine della Società, premiando il raggiungimento di determinati obiettivi di carattere strategico, ed alla conseguente "creazione di valore" per gli azionisti;
- assicurare la massima trasparenza ed aderenza ai migliori criteri di governance del trattamento retributivo complessivo dei partecipanti.

L'organo responsabile delle decisioni riferite al piano è il Consiglio di Amministrazione, che delibera su proposta del Comitato per la Remunerazione avvalendosi del supporto tecnico ed operativo del Direttore Risorse Umane e Organizzazione.

Il Consiglio di Amministrazione delega il Presidente/Consigliere Delegato alla gestione operativa del piano.

Il Piano prevede l'attribuzione ai partecipanti di un numero di diritti, determinato dividendo il *Payout* MBO per il valore normale delle azioni alla data di assegnazione e proporzionando poi il valore risultante al peso della

	<b>Esercizio 2011</b>
Presentazione	4
Gruppo Italmobiliare	16
<b>Italmobiliare S.p.A. Relazione del C.d.A. sulla gestione</b>	<b>190</b>
Bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2011	257
Parte straordinaria	321

posizione di ciascuno, che, moltiplicato per il valore delle azioni alla data di liquidazione, consentirà ai partecipanti di ottenere il pagamento di un incentivo.

La maturazione del diritto all'erogazione del premio connesso al piano di incentivazione monetaria a lungo termine è infatti subordinata:

- a) al raggiungimento degli obiettivi annuali assegnati per ciascun partecipante, nell'ambito dello strumento di incentivazione annuale (MBO), dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione in ciascuno degli anni di cui si compone ogni ciclo. Tali obiettivi, definiti in coerenza con i poteri attribuiti a ciascuno dei partecipanti, sono legati ai risultati economico-finanziari e gestionali della Società e ad altri obiettivi specificamente attribuiti quali, ad esempio, gli obiettivi di governance, di risk management e di sviluppo sostenibile, obiettivi integrativi a quelli definiti nel piano di incentivazione annuale. La verifica del conseguimento dei suddetti obiettivi viene effettuata dal Comitato per la Remunerazione nonché, ove ritenuto opportuno, da esperti indipendenti;
- b) all'integrale decorso del periodo triennale di riferimento di ciascun ciclo del piano ed al permanere in capo al singolo, per tutta la durata di tale periodo, della titolarità della carica o del rapporto di lavoro subordinato. Prima del decorso di detto termine non matura alcun diritto ad erogazioni parziali o pro quota. La corresponsione dell'importo effettivamente maturato ha luogo nel mese di aprile dell'anno successivo al termine del triennio di riferimento.

La corresponsione dell'importo conseguito ha luogo di norma entro il mese di aprile dell'anno successivo al termine del triennio di riferimento.

## **B) COMPONENTI FISSE E REMUNERAZIONE COMPLESSIVA**

A seguito di quanto detto, i trattamenti complessivamente riconosciuti secondo la Politica, comprensivi anche della componente fissa della remunerazione, possono essere come di seguito rappresentati in funzione delle diverse categorie di beneficiari:

### **a) Remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche**

Il Consiglio di Amministrazione della Società ha individuato come Dirigenti con responsabilità strategiche, oltre al Direttore Generale della cui remunerazione si è data ampia rappresentazione al precedente punto 6), il Condirettore Generale/Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari: di seguito vengono rappresentati i principi che attualmente regolano la remunerazione di quest'ultimo.

La remunerazione del Condirettore Generale/Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari viene definita dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale.

Le componenti della remunerazione del Condirettore Generale/Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari:

- a) una componente fissa annua;
- b) una componente variabile annuale legata al raggiungimento di specifici obiettivi aziendali (Management By Objectives);
- c) una componente variabile di medio/lungo termine (Long Term Incentive) di natura monetaria e legata all'andamento del titolo Italmobiliare, anch'essa come la precedente condizionata al raggiungimento di specifici obiettivi.

Definita la remunerazione totale come la somma delle tre componenti ora richiamate nell'ipotesi di raggiungimento degli obiettivi relativi alle componenti b) e c), e precisato che tali obiettivi e la relativa remunerazione sono relativi alla carica di Condirettore Generale/Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari nell'ambito del Gruppo, il peso relativo delle stesse può essere come di seguito indicativamente rappresentato:

- 
- a) il peso della componente fissa su base annuale è indicativamente pari al 60% della remunerazione totale;
- b) il peso della componente variabile annuale (MBO) è indicativamente pari al 25% della remunerazione totale.  
Tale componente variabile non potrà comunque superare il 60% della componente fissa di cui alla precedente lettera a);
- c) la componente variabile a medio/lungo termine (LTI), attualmente su base triennale, nel suo importo annualizzato, ha un peso pari a circa il 15% della remunerazione totale.

Tale componente variabile non potrà comunque complessivamente superare, nell'intero periodo triennale di durata di ciascun piano, il 100 % della componente fissa di cui alla precedente lettera a) erogata negli anni di vigenza del piano.

In relazione alle componenti variabili della remunerazione del Condirettore Generale/Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari di cui alle precedenti lettere b) e c), il Comitato per la Remunerazione:

- definisce annualmente nell'ambito di ciascun esercizio le proposte di assegnazione degli obiettivi dell'MBO da sottoporre al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione;
- monitora, nell'esercizio successivo, il grado di raggiungimento degli obiettivi MBO e procede a una verifica della performance realizzata;
- al termine di ciascun triennio di riferimento, verifica il livello di raggiungimento degli obiettivi del LTI.

Attualmente la Società ha in essere per il Condirettore Generale/Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari il piano di incentivazione di lungo termine basato su strumenti finanziari di cui al punto e) A) 2) i) della presente Relazione.

Il Consiglio di Amministrazione potrà inoltre eccezionalmente definire premi speciali, a fronte di circostanze rilevanti, specifiche ed impreviste, per remunerare il Condirettore Generale/Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari i) qualora il complesso degli altri elementi della retribuzione fosse considerato oggettivamente inadeguato alla prestazione fornita, sempre nei limiti dei massimali complessivi previsti nella presente Politica, ovvero ii) in relazione a specifiche attività e/o operazioni avente carattere di straordinarietà sotto il profilo del rilievo strategico e dell'impatto sui risultati della Società e/o del Gruppo.

## **b) Remunerazione del Preposto al Controllo Interno**

La remunerazione del Preposto al Controllo Interno viene definita dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato di Remunerazione sentito il parere dell'Amministratore Esecutivo incaricato di sovrintendere alla funzionalità del sistema di Controllo Interno.

La remunerazione è costituita da una componente fissa annua ed una componente variabile su base annuale.

La componente variabile è articolata sul modello MBO del Gruppo, e non comprende alcun obiettivo legato ai risultati economico finanziari della Società ma solo obiettivi orientati a migliorare l'efficacia e la funzionalità del sistema di Controllo Interno.

Il peso delle componenti fissa e variabile annuale (MBO) della remunerazione del Preposto al Controllo Interno è rispettivamente del 70% e 30% circa della remunerazione totale.

## **c) Remunerazione dei diretti riporti del Presidente/Consigliere Delegato, del Direttore Generale e del Condirettore Generale/Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari**

La remunerazione dei diretti riporti del Presidente/Consigliere Delegato, del Direttore Generale e del Condirettore Generale/Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari viene da questi definita con il supporto della Direzione Risorse Umane e Organizzazione.

Le componenti della remunerazione dei diretti riporti del Presidente/Consigliere Delegato, del Direttore Generale e del Condirettore Generale/Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari sono le seguenti:

- a) una componente fissa annua;

Presentazione	4
Gruppo Italmobiliare	16
<b>Italmobiliare S.p.A. Relazione del C.d.A. sulla gestione</b>	<b>190</b>
Bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2011	257
Parte straordinaria	321

- b) una componente variabile annuale legata al raggiungimento di specifici obiettivi aziendali (Management By Objectives);
- c) una componente variabile di medio/lungo termine (Long Term Incentive), anch'essa come la precedente condizionata al raggiungimento di specifici obiettivi, regolata su base monetaria e legata all'andamento del titolo "Italmobiliare S.p.A. - Ordinarie".

Definita la remunerazione totale come la somma delle tre componenti ora richiamate nell'ipotesi di raggiungimento degli obiettivi relativi alle componenti b) e c), e precisato che tali obiettivi e la relativa remunerazione sono relativi ai diretti riporti del Presidente/Consigliere Delegato, del Direttore Generale e del Condirettore Generale/Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari, il peso relativo delle stesse può essere come di seguito indicativamente rappresentato:

- a) il peso della componente fissa su base annuale è indicativamente pari al 70% della remunerazione totale;
- b) il peso della componente variabile annuale (MBO) è indicativamente pari al 20% della remunerazione totale. Tale componente variabile non potrà comunque superare il 70% della componente fissa di cui alla precedente lettera a);
- c) la componente variabile a medio/lungo termine (LTI), attualmente su base triennale, nel suo importo annualizzato, ha un peso pari a circa il 10% della remunerazione totale.

In relazione alle componenti variabili della remunerazione dei diretti riporti del Presidente/Consigliere Delegato, del Direttore Generale e del Condirettore Generale/Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari di cui alle precedenti lettere b) e c), la Direzione Risorse Umane e Organizzazione:

- definisce annualmente nell'ambito di ciascun esercizio le proposte di assegnazione degli obiettivi dell'MBO da sottoporre, in funzione del posizionamento nell'ambito della struttura organizzativa, al Presidente/Consigliere Delegato, al Direttore Generale ed al Condirettore Generale/Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari per l'approvazione;
- monitora, e sottopone all'approvazione del Presidente/Consigliere Delegato, del Direttore Generale e del Condirettore Generale/Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari, nell'esercizio successivo, il grado di raggiungimento degli obiettivi MBO e procede a una verifica della performance realizzata;
- al termine di ciascun triennio di riferimento, verifica il livello di raggiungimento degli obiettivi del LTI sottoponendone gli esiti all'approvazione del Presidente/Consigliere Delegato, del Direttore Generale e del Condirettore Generale/Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari.

*f) la politica seguita con riguardo ai benefici non monetari*

Si rinvia a quanto rappresentato sotto i punti e) ed n) per i benefici non monetari riconosciuti rispettivamente i) ai Dirigenti con responsabilità strategiche ed ai diretti riporti del Presidente/Consigliere Delegato, del Direttore Generale e del Condirettore Generale/Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili nonché ii) agli Amministratori investiti di particolari cariche ed agli altri Amministratori.

*g) con riferimento alle componenti variabili, una descrizione degli obiettivi di performance in base ai quali vengano assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo termine, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione*

Si rinvia a quanto rappresentato sotto i punti e) A) 1) i), e) A) 1) ii), e) A) 2) i) ed e) A) 2) ii).

*h) i criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione*

In coerenza con quanto rappresentato sotto i punti e) B) a), e) B) b) ed e) B) c), la definizione e la verifica della corretta applicazione dei criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance vengono di volta in volta effettuati da parte del Comitato per la Remunerazione con il supporto della Direzione Risorse Umane e Organizzazione.

- 
- i) *informazioni volte ad evidenziare la coerenza della politica delle remunerazioni con il perseguimento degli interessi a lungo termine della società e con la politica di gestione del rischio, ove formalizzata*

Nell'applicazione della Politica, la Società persegue un forte legame della remunerazione con i risultati e con una prudente gestione dei rischi quale garanzia di sostenibilità della stessa.

In tale ambito il Comitato per la Remunerazione è chiamato, tra l'altro, a valutare periodicamente i criteri adottati per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, vigilando sulla loro applicazione sulla base delle informazioni fornite dal Presidente/Consigliere Delegato e dalle funzioni aziendali eventualmente coinvolte formulando al Consiglio di Amministrazione raccomandazioni generali in materia.

- j) *i termini di maturazione dei diritti (cd. vesting period), gli eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, i meccanismi di correzione ex post*

Non applicabile.

Vedi peraltro sezione I – lett. e) A) 2) per le informazioni di dettaglio sul funzionamento del LTI.

- k) *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*

Non applicabile.

- l) *la politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, specificando quali circostanze determinino l'insorgere del diritto e l'eventuale collegamento tra tali trattamenti e le performance della società*

La Società non ha definito con gli Amministratori investiti di particolari cariche e con i Dirigenti con responsabilità strategiche specifici accordi finalizzati a disciplinare in via preliminare le conseguenze economiche derivanti da una eventuale risoluzione anticipata del rapporto da parte della Società stessa o del singolo.

Per le altre figure, in caso di interruzione del rapporto con la Società per ragioni diverse dalla giusta causa, si ritiene opportuno ricercare soluzioni extragiudiziali su basi equitative, entro i limiti previsti dalla giurisprudenza nonché dai benchmark e dalle buone prassi esistenti per figure analoghe, fermo restando quanto eventualmente previsto da norme e contratti in vigore, ed in particolare il CCNL Dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi.

Non si prevede la corresponsione di compensi straordinari agli Amministratori non investiti di particolari cariche legati al termine del mandato.

La Società non prevede, in via generale, la stipula, con i propri Dirigenti con responsabilità strategiche, di specifici patti di non concorrenza finalizzati a riconoscere, in costanza di rapporto ovvero successivamente alla cessazione dello stesso, un corrispettivo economico correlato alla rispettiva retribuzione fissa in relazione alla durata ed all'ampiezza geografica, di business e merceologica del vincolo derivante dal patto medesimo.

- m) *informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie*

Per il Presidente/Consigliere Delegato ed il Direttore Generale sono previste specifiche polizze malattia ed infortuni in coerenza con quanto rappresentato sotto la lettera n).

- n) *la politica retributiva eventualmente seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vice presidente, etc.)*

Il Consiglio di Amministrazione della Società si compone di due categorie di consiglieri:

- a) Amministratori investiti di particolari cariche;
- b) Amministratori non investiti di particolari cariche.

		Esercizio 2011
Presentazione		4
Gruppo Italmobiliare		16
Italmobiliare S.p.A.	Relazione del C.d.A. sulla gestione	190
	Bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2011	257
	Parte straordinaria	321

Alla data del 31 gennaio 2012 i componenti del Consiglio di Amministrazione della società sono ripartiti tra le due categorie come di seguito rappresentato:

- a) Giampiero Pesenti Presidente/Consigliere Delegato • Italo Lucchini Vicepresidente • Carlo Pesenti Direttore Generale;
- b) Mauro Bini • Giorgio Bonomi • Gabriele Galateri di Genola • Jonella Ligresti • Sebastiano Mazzoleni • Luca Minoli • Gianemilio Osculati • Giorgio Perolari • Clemente Rebecchini • Paolo Domenico Sfameni • Livio Strazzera.

L'Assemblea ordinaria degli azionisti del 25 maggio 2011 ha riconosciuto ai componenti del Consiglio di Amministrazione un compenso annuo pari a € 45.000 elevato ad € 90.000 per i consiglieri facenti anche parte del Comitato esecutivo.

Tale importo viene maggiorato per i Consiglieri che partecipano ai vari Comitati costituiti all'interno dello stesso, ed ulteriormente per i Presidenti dei Comitati stessi.

In coerenza con le migliori prassi in essere per gli Amministratori non investiti di particolari cariche non è prevista alcuna componente variabile del compenso, mentre viene loro riconosciuto il rimborso delle spese sostenute per ragioni di servizio.

È infine prevista una polizza assicurativa, in linea con le prassi esistenti, a fronte della responsabilità civile verso terzi degli Amministratori per fatti connessi all'esercizio delle loro funzioni, conseguente alle previsioni stabilite dalle norme in materia di mandato, esclusi i casi di dolo e colpa grave.

La remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche viene definita, direttamente all'atto della nomina ovvero in una riunione utile successiva, dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale.

Le componenti della remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche sono definite come segue:

**A) Presidente/Consigliere Delegato e Direttore Generale:**

- a) una componente fissa annua;
- b) una componente variabile annuale legata al raggiungimento di specifici obiettivi aziendali (*Management By Objectives*);
- c) una componente variabile di medio/lungo termine (*Long Term Incentive*) di natura monetaria e legata all'andamento del titolo Italmobiliare, anch'essa come la precedente condizionata al raggiungimento di specifici obiettivi.

Definita la remunerazione totale come la somma delle tre componenti ora richiamate nell'ipotesi di raggiungimento degli obiettivi relativi alle componenti b) e c), e precisato che tali obiettivi e la relativa remunerazione sono relativi alla carica di Amministratore investito di particolari cariche nella Società, il peso relativo delle stesse può essere come di seguito indicativamente rappresentato:

- a) il peso della componente fissa su base annuale è indicativamente pari al 60% della remunerazione totale per il Presidente/Consigliere Delegato ed al 40% della remunerazione totale per il Direttore Generale;
- b) il peso della componente variabile annuale (*MBO*) è indicativamente pari al 20% della remunerazione totale per il Presidente/Consigliere Delegato ed al 30% della remunerazione totale per il Direttore Generale.  
Tale componente variabile non potrà comunque superare il 60% della componente fissa di cui alla precedente lettera a) per il Presidente/Consigliere Delegato ed il 120% di detto importo per il Direttore Generale;
- c) la componente variabile a medio/lungo termine (*LTI*), attualmente su base triennale, nel suo importo annualizzato, ha un peso pari a circa il 20% della remunerazione totale per il Presidente/Consigliere Delegato ed al 30% della remunerazione totale per il Direttore Generale.

---

Tale componente variabile non potrà comunque complessivamente superare, nell'intero periodo triennale di durata di ciascun piano, il 200% della componente fissa di cui alla precedente lettera a) erogata negli anni di vigenza del piano per il Presidente/Consigliere Delegato ed il 400% di detto importo per il Direttore Generale.

In relazione alle componenti variabili della remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche di cui alle precedenti lettere b) e c), il Comitato per la Remunerazione:

- definisce annualmente nell'ambito di ciascun esercizio le proposte di assegnazione degli obiettivi dell'MBO da sottoporre al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione;
- monitora, nell'esercizio successivo, il grado di raggiungimento degli obiettivi MBO e procede a una verifica della performance realizzata;
- al termine di ciascun triennio di riferimento, verifica il livello di raggiungimento degli obiettivi del LTI.

Attualmente la Società ha in essere per gli Amministratori investiti di particolari cariche il piano di incentivazione di lungo termine basato su strumenti finanziari di cui alla lett. e) A) 2) i) della presente Relazione.

A favore del Presidente/Consigliere Delegato è riconosciuto il diritto ad un "Trattamento di fine mandato", che maturerà alla conclusione di ogni singolo mandato.

Tale trattamento è stato determinato in modo tale da non superare n. 3 anni di remunerazione e non verrà corrisposta qualora la cessazione del rapporto sia dovuta al raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati.

In coerenza con le prassi abitualmente in essere per simili posizioni, per il Presidente/Consigliere Delegato è inoltre prevista una polizza malattia ed infortuni, e sono previsti gli ulteriori benefit funzionali all'espletamento della carica deliberati dal Consiglio di Amministrazione.

Gli emolumenti complessivamente riconosciuti al Direttore Generale sono comprensivi dei compensi ad esso corrisposti dalla Società quale emolumento deliberato a favore dell'ing. Carlo Pesenti, suo Consigliere Delegato, dalla controllata Italcementi S.p.A., alla quale viene addebitato l'intero costo comprensivo degli oneri sociali legati ai contributi a carico dell'azienda ed al TFR.

Per il Direttore Generale sono previsti benefit e riconoscimenti allineati a quelli del Presidente/Consigliere Delegato.

Il Consiglio di Amministrazione potrà inoltre eccezionalmente definire premi speciali, a fronte di circostanze rilevanti, specifiche ed imprevedute, per remunerare gli Amministratori investiti di particolari cariche i) qualora il complesso degli altri elementi della retribuzione fosse considerato oggettivamente inadeguato alla prestazione fornita, sempre nei limiti dei massimali complessivi previsti nella presente Politica, ovvero ii) in relazione a specifiche attività e/o operazioni avente carattere di straordinarietà sotto il profilo del rilievo strategico e dell'impatto sui risultati della Società e/o del Gruppo.

### **B) Vice Presidente:**

La remunerazione del Vice Presidente è costituita da una componente fissa definita in coerenza con quanto previsto più sopra alla presente lett. n).

- o) se la politica retributiva è stata definita utilizzando le politiche retributive di altre società come riferimento, e in caso positivo i criteri utilizzati per la scelta di tali società*

Non applicabile.

	<b>Esercizio 2011</b>
Presentazione	4
Gruppo Italmobiliare	16
<b>Italmobiliare S.p.A. Relazione del C.d.A. sulla gestione</b>	<b>190</b>
Bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2011	257
Parte straordinaria	321

## **SEZIONE II**

### **I.1 - PRIMA PARTE**

1.1. Delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, nonché della loro coerenza con la Politica di riferimento, è già stata data completa rappresentazione nella sezione I della presente Relazione.

Con riguardo ai piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, si forniscono di seguito le informazioni relative ai piani in essere.

#### **Piano di stock option per amministratori - 2002**

In esecuzione della delibera assembleare del 3 maggio 2002, il Consiglio di Amministrazione della Società, nella riunione del 14 maggio 2002, ha approvato il piano di *stock option* per gli amministratori che rivestono particolari cariche in conformità dell'atto costitutivo o che abbiano specifici incarichi operativi. Il relativo regolamento è stato successivamente oggetto di modifiche non significative.

A fronte del suddetto piano di *stock option*, il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 30 marzo 2011, ha deliberato di riconoscere al Presidente/Consigliere Delegato, sulla base dei risultati conseguiti nel 2010, n. 48.000 opzioni ed al Direttore Generale n. 30.700 opzioni.

Complessivamente alla data di redazione della presente relazione sono state assegnate n. 442.500 opzioni.

Il Consiglio di Amministrazione, infine, ha definitivamente determinato in 442.500 il numero delle azioni a servizio del piano di *stock option* per Amministratori, inizialmente fissato in 350.000 azioni e deliberato, altresì, di non procedere più ad alcuna assegnazione a valere sul piano medesimo che, pertanto, deve ritenersi chiuso salvo che per i termini previsti a favore di ciascun beneficiario per l'esercizio delle opzioni già assegnate.

#### **Piano di stock option per dirigenti - 2001**

Con delibera del Consiglio di Amministrazione del 27 marzo 2001, la Società ha approvato un piano di *stock option* a favore dei dirigenti (il cui relativo regolamento è stato successivamente oggetto di modifiche non significative), a fronte del quale il Consiglio di Amministrazione del 30 marzo 2011, ha deliberato di riconoscere al Condirettore Generale/Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari, sulla base dei risultati dal medesimo conseguiti nel 2010, n. 14.150 opzioni. Infine, sono state assegnate a dirigenti del gruppo, in base ai risultati conseguiti nel corso dell'esercizio 2010, complessivamente n. 20.050 opzioni.

Complessivamente, alla data di redazione della presente relazione, sono state assegnate ai dirigenti del gruppo n. 424.494 opzioni, di cui n. 201.500 al Direttore Generale.

Il Consiglio di Amministrazione, infine, ha definitivamente determinato in 424.494 il numero delle azioni a servizio del piano di *stock option* per dirigenti, inizialmente fissato in 350.000 azioni e deliberato, altresì, di non procedere più ad alcuna assegnazione a valere sul piano medesimo che, pertanto, deve ritenersi chiuso salvo che per i termini previsti a favore di ciascun beneficiario per l'esercizio delle opzioni già assegnate.

Nel corso del 2011 nessuno, tra amministratori e dirigenti della Società beneficiari di piani di *stock option*, ha provveduto all'esercizio dei rispettivi diritti già maturati.

#### **Piano di incentivazione monetaria a lungo termine, legata all'apprezzamento del titolo Italmobiliare, per amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche - 2011**

Gli elementi caratterizzanti del Piano sono di seguito indicati.

##### **a) Ragioni che motivano l'adozione del piano**

Si possono sintetizzare come segue:

- legare il trattamento complessivo dei partecipanti alla performance di medio/lungo termine della Società ed alla "creazione di valore" per gli azionisti;

- 
- premiare i risultati conseguiti da ciascun partecipante, creando le condizioni per assicurare il maggior coinvolgimento del vertice aziendale sulle sorti della Società ed incrementando il senso di appartenenza dei partecipanti, incentivandone la permanenza in azienda.

### **b) Gestione del piano**

L'organo responsabile delle decisioni riferite al piano è il Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato Remunerazione e, laddove necessario, previo parere del Comitato per le operazioni con parti correlate, avvalendosi anche del supporto tecnico del Direttore Risorse Umane e Organizzazione.

In particolare il Consiglio di Amministrazione avrà il compito di:

- individuare i singoli partecipanti per ciascun ciclo;
- determinare gli importi conseguibili;
- accertare il livello di conseguimento del Payout MBO di ciascun partecipante per ciascun ciclo;
- determinare la data di inizio del periodo di disponibilità.

Il Consiglio di Amministrazione riferirà periodicamente sull'andamento del piano agli azionisti in occasione dell'assemblea ordinaria di approvazione del bilancio.

La valutazione circa l'opportunità di procedere alla revisione del piano è rimessa al prudente apprezzamento del Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Remunerazione.

### **c) Soggetti beneficiari del piano**

Beneficiari del piano sono alcuni Amministratori e Dirigenti con responsabilità strategiche di Italmobiliare S.p.A.

Il piano è offerto ai partecipanti in considerazione della particolare rilevanza delle funzioni loro attribuite per il conseguimento degli obiettivi strategici della Società.

Requisito per l'eleggibilità, richiesto al momento dell'ammissione alla partecipazione al piano di incentivazione monetaria, è quello di essere componente del Consiglio di Amministrazione della Società ovvero di ricoprire il ruolo di Dirigente con responsabilità strategiche.

### **d) Durata e vincoli inerenti al piano**

Il piano ha durata fissata in numero 3 (tre) cicli triennali nel periodo dal 2011 al 2019. La durata del primo ciclo è fissata nel triennio 2011-2013.

Il Consiglio di Amministrazione definirà, nell'ambito del piano, su proposta del Comitato Remunerazione e, laddove necessario, previo parere del Comitato per le operazioni con parti correlate, gli importi conseguibili a titolo di incentivo da ciascuno dei partecipanti, in funzione di una valutazione complessiva che, tenuto conto del generale andamento aziendale e del posizionamento strategico del ruolo di ciascun partecipante ai fini del perseguimento degli obiettivi di lungo termine della Società, avrà ad oggetto:

- i) il peso della posizione del partecipante nell'ambito della struttura organizzativa;
- ii) la coerenza con i principi di "remunerazione totale" cui si ispira la politica retributiva della Società.
- iii) il payout complessivo dei piani MBO annuali nel periodo di competenza del piano.

La maturazione dell'incentivo è subordinata al raggiungimento di almeno un *Payout* MBO in uno degli anni del periodo di monitoraggio della performance. L'ammontare dell'incentivo è proporzionale alla somma dei *Payout* di ciascun anno del triennio di riferimento.

Sarà cura del Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Remunerazione e, laddove necessario, previo parere del Comitato per le operazioni con parti correlate, con il supporto della Direzione Risorse Umane e Organizzazione, verificare e valutare il grado di raggiungimento del *Payout* MBO nel periodo di monitoraggio della performance, determinando di conseguenza il numero dei diritti effettivamente maturati da ciascun partecipante.

Presentazione	4
Gruppo Italmobiliare	16
<b>Italmobiliare S.p.A.</b>	<b>Relazione del C.d.A. sulla gestione</b>
	<b>190</b>
	Bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2011
	257
	Parte straordinaria
	321

### e) **Modalità e clausole di attuazione del piano**

Il piano prevede l'attribuzione ai partecipanti di un numero di diritti, determinato dividendo il *Payout* MBO per il valore normale delle azioni alla data di assegnazione e proporzionando poi il valore risultante al peso della posizione di ciascuno secondo quanto previsto dal precedente punto d), che, moltiplicato per il valore delle azioni alla data di liquidazione, consentirà ai partecipanti di ottenere il pagamento di un incentivo.

Fatta comunque salva la facoltà del Consiglio di Amministrazione di disporre diversamente, la partecipazione al piano è intrinsecamente e funzionalmente collegata e condizionata al permanere, da parte di ciascun partecipante, nel ruolo ricoperto al momento dell'assegnazione per tutta la durata del ciclo.

In via generale:

i) in caso di decadenza o modifica della condizione di Amministratore ricoperta: fatte salve eventuali deroghe per casi specifici stabilite dal Consiglio di Amministrazione sentito il Comitato Remunerazione e, laddove necessario, previo parere del Comitato per le operazioni con parti correlate, alle ipotesi qui sotto richiamate verranno applicate le seguenti disposizioni:

- a) in caso di decadenza o modifica del ruolo ricoperto durante la durata del ciclo, il Consiglio di Amministrazione potrà, a sua discrezionalità, sentito il Comitato Remunerazione e considerate le ragioni motivanti la decadenza o modifica, valutare in via equitativa l'erogazione di un bonus forfetario compensativo, proporzionato alla durata del periodo trascorso ed al livello transitorio parziale di raggiungimento del *Payout* MBO;
- b) in caso di decesso del partecipante durante il ciclo, si applicherà quanto sopra; qualora il decesso intervenisse una volta conseguito il *Payout* MBO, il diritto all'erogazione del premio eventualmente maturato verrà riconosciuto agli eredi del partecipante;

ii) in caso di cessazione del rapporto di lavoro: ad eccezione che per le specifiche ipotesi più oltre indicate nel presente punto e fatta comunque salva la facoltà del Consiglio di Amministrazione di disporre diversamente, i diritti derivanti ai partecipanti in relazione ai diritti maturati sono intrinsecamente e funzionalmente collegati e condizionati al permanere, all'atto dell'inizio del periodo di disponibilità, del rapporto di lavoro subordinato del partecipante con la Società.

Fatte salve eventuali deroghe per casi specifici stabilite dal Consiglio di Amministrazione, alle ipotesi qui sotto richiamate verranno applicate le seguenti disposizioni:

- a) in caso di cessazione del rapporto di lavoro subordinato per licenziamento ovvero dimissioni, intervenuta successivamente al decorso del periodo di monitoraggio della performance ma prima dell'inizio del periodo di disponibilità, troverà applicazione il principio generale e dunque il partecipante perderà definitivamente ed automaticamente il diritto di conseguire l'incentivo;
- b) in caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro o di dimissioni per pensionamento o a seguito di sopravvenuta invalidità, comunque intervenute successivamente al termine del periodo di monitoraggio della performance, ovvero qualora il partecipante abbia comunque raggiunto il *Payout* MBO, egli manterrà il diritto di conseguire l'incentivo qualora, successivamente alla data di cessazione del rapporto, intervenga effettivamente la maturazione dei diritti;
- c) in caso di decesso del partecipante intervenuto successivamente al termine del periodo di monitoraggio della performance, ovvero qualora il partecipante abbia comunque raggiunto il *Payout* MBO, i diritti dallo stesso eventualmente maturati ai sensi del presente piano verranno attribuiti agli eredi del partecipante stesso dietro produzione, da parte di questi ultimi, della necessaria documentazione comprovante tale qualità.

Qualora, durante il periodo di monitoraggio della performance, si verifichi il trasferimento del rapporto di lavoro del partecipante tra la Società e le sue controllate, indipendentemente dalle modalità attraverso le quali tale trasferimento ha luogo, ovvero venga modificata la posizione organizzativa del partecipante con conseguente mutamento delle responsabilità di quest'ultimo, il *Payout* MBO di riferimento verrà conseguentemente aggiornato.

---

Resta in ogni caso facoltà del Consiglio di Amministrazione procedere alla determinazione in via equitativa di un importo da corrispondere al partecipante in relazione all'attività svolta.

Le clausole sopra descritte potranno essere modificate dal Consiglio di Amministrazione per assicurare ai partecipanti un trattamento equivalente a quello offerto inizialmente.

**f) Altre attribuzioni al Consiglio di Amministrazione**

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Remunerazione, potrà sospendere temporaneamente gli effetti derivanti dall'avvenuta maturazione dei diritti in capo ai partecipanti in caso di specifiche e particolari esigenze quali, a titolo meramente esemplificativo, mutamenti della normativa sia legale che regolamentare, ad esclusione di quella fiscale, applicabile ai rapporti giuridici derivanti dal piano.

La sospensione degli effetti derivanti dall'avvenuta maturazione dei diritti in capo ai partecipanti avverrà inoltre in ogni caso in cui dovessero verificarsi circostanze quali, a titolo meramente esemplificativo, operazioni societarie di fusione e scissione aventi effetto sul capitale della Società, aumenti e riduzione del capitale della Società, modifiche statutarie aventi ad oggetto le azioni, tali da influire sulle condizioni regolanti l'applicazione del piano, eventualmente alterandone i presupposti economico-finanziari e pregiudicandone le finalità come definite al precedente punto a).

Il Consiglio di Amministrazione potrà, in tutti i casi sopra richiamati e sentito il Comitato Remunerazione, attuare tutte le eventuali modifiche ed integrazioni da apportare al piano, al ciclo ed al regolamento, ovvero disporre la caducazione dello stesso qualora non più coerente con la situazione aziendale, facendone salvi gli eventuali diritti nel frattempo acquisiti in conseguenza dell'avvenuto integrale decorso del triennio di riferimento e del ricorrere degli altri requisiti e condizioni previsti dal regolamento.

**g) Eventuale sostegno del piano da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art. 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350**

Non ricorre la fattispecie

**Piano di incentivazione monetaria a lungo termine, legata all'apprezzamento del titolo Italmobiliare, per dirigenti - 2011**

Gli elementi caratterizzanti del Piano sono di seguito indicati.

**a) Ragioni che motivano l'adozione del piano**

Si possono sintetizzare come segue:

- legare il trattamento complessivo dei partecipanti alla performance di medio/lungo termine della Società ed alla "creazione di valore" per gli azionisti;
- premiare i risultati conseguiti da ciascun partecipante, creando le condizioni per assicurare il maggior coinvolgimento del vertice aziendale sulle sorti della Società ed incrementando il senso di appartenenza dei partecipanti, incentivandone la permanenza in azienda.

**b) Gestione del piano**

L'organo responsabile delle decisioni riferite al piano è il Consiglio di Amministrazione che delega il Presidente/Consigliere Delegato a gestire operativamente il piano, con il supporto del Comitato Remunerazione e, laddove necessario, previo parere del Comitato per le operazioni con parti correlate, avvalendosi anche del supporto tecnico del Direttore Risorse Umane e Organizzazione.

In particolare il Consigliere Delegato avrà il compito di:

- individuare i singoli partecipanti per ciascun ciclo;
- determinare gli importi conseguibili;
- accertare il livello di conseguimento del *Payout* MBO di ciascun partecipante per ciascun ciclo;
- determinare la data di inizio del periodo di disponibilità.

	<b>Esercizio 2011</b>
Presentazione	4
Gruppo Italmobiliare	16
<b>Italmobiliare S.p.A. Relazione del C.d.A. sulla gestione</b>	<b>190</b>
Bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2011	257
Parte straordinaria	321

Il Consigliere Delegato riferirà periodicamente sull'andamento del piano agli azionisti in occasione dell'assemblea ordinaria di approvazione del bilancio.

La valutazione circa l'opportunità di procedere alla revisione del piano è rimessa al prudente apprezzamento del Consigliere Delegato che, sentito il Comitato Remunerazione, riferisce al Consiglio di Amministrazione.

### **c) Soggetti beneficiari del piano**

Beneficiari del piano sono alcuni dirigenti di Italmobiliare S.p.A.

Il piano è offerto ai partecipanti in considerazione della particolare rilevanza delle funzioni loro attribuite per il conseguimento degli obiettivi strategici della Società.

Requisito per l'eleggibilità, richiesto al momento dell'ammissione alla partecipazione al piano di incentivazione monetaria, è quello di essere alle dipendenze della Società e di non trovarsi durante il periodo di preavviso per licenziamento o dimissioni.

### **d) Durata e vincoli inerenti al piano**

Il piano ha durata fissata in numero 3 (tre) cicli triennali nel periodo dal 2011 al 2019. La durata del primo ciclo è fissata nel triennio 2011-2013.

Il Consigliere Delegato definirà, nell'ambito del piano, su proposta del Comitato Remunerazione e, laddove necessario, previo parere del Comitato per le operazioni con parti correlate, gli importi conseguibili a titolo di incentivo da ciascuno dei partecipanti, in funzione di una valutazione complessiva che, tenuto conto del generale andamento aziendale e del posizionamento strategico del ruolo di ciascun partecipante ai fini del perseguimento degli obiettivi di lungo termine della Società, avrà ad oggetto:

- i) il peso della posizione del partecipante nell'ambito della struttura organizzativa;
- ii) la coerenza con i principi di "remunerazione totale" cui si ispira la politica retributiva della Società.
- iii) il *payout* complessivo dei piani MBO annuali nel periodo di competenza del piano.

La maturazione dell'incentivo è subordinata al raggiungimento di almeno un *Payout* MBO in uno degli anni del periodo di monitoraggio della performance. L'ammontare dell'incentivo è proporzionale alla somma dei *Payout* di ciascun anno del triennio di riferimento.

Sarà cura del Consigliere Delegato, sentito il Comitato Remunerazione e, laddove necessario, previo parere del Comitato per le operazioni con parti correlate, con il supporto della Direzione Risorse Umane e Organizzazione, verificare e valutare il grado di raggiungimento del *Payout* MBO nel periodo di monitoraggio della performance, determinando di conseguenza il numero dei diritti effettivamente maturati da ciascun partecipante.

### **e) Modalità e clausole di attuazione del piano**

Il piano prevede l'attribuzione ai partecipanti di un numero di diritti, determinato dividendo il *Payout* MBO per il valore normale delle azioni alla data di assegnazione e proporzionando poi il valore risultante al peso della posizione di ciascuno secondo quanto previsto dal precedente punto d), che, moltiplicato per il valore delle azioni alla data di liquidazione, consentirà ai partecipanti di ottenere il pagamento di un incentivo.

Fatta comunque salva la facoltà del Consigliere Delegato di disporre diversamente, e ad eccezione che per le specifiche ipotesi più oltre indicate nel presente punto, i diritti derivanti ai partecipanti in relazione ai diritti maturati sono intrinsecamente e funzionalmente collegati e condizionati al permanere, all'atto dell'inizio del periodo di disponibilità, del rapporto di lavoro subordinato del partecipante con la Società.

Fatte salve eventuali deroghe per casi specifici stabilite dal Consigliere Delegato, alle ipotesi qui sotto richiamate verranno applicate le seguenti disposizioni:

- a) in caso di cessazione del rapporto di lavoro subordinato per licenziamento ovvero dimissioni, intervenuta successivamente al decorso del periodo di monitoraggio della performance ma prima dell'inizio del periodo di disponibilità, troverà applicazione il principio generale e dunque il partecipante perderà definitivamente ed automaticamente il diritto di conseguire l'incentivo;
- b) in caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro o di dimissioni per pensionamento o a seguito di

sopravvenuta invalidità, comunque intervenute successivamente al termine del periodo di monitoraggio della performance, ovvero qualora il partecipante abbia comunque raggiunto il *Payout* MBO, egli manterrà il diritto di conseguire l'incentivo qualora, successivamente alla data di cessazione del rapporto, intervenga effettivamente la maturazione dei diritti;

- c) in caso di decesso del partecipante intervenuto successivamente al termine del periodo di monitoraggio della performance, ovvero qualora il partecipante abbia comunque raggiunto il *Payout* MBO, i diritti dallo stesso eventualmente maturati ai sensi del presente piano verranno attribuiti agli eredi del partecipante stesso dietro produzione, da parte di questi ultimi, della necessaria documentazione comprovante tale qualità.

Qualora, durante il periodo di monitoraggio della performance, si verifichi il trasferimento del rapporto di lavoro del partecipante tra la Società e le sue controllate, indipendentemente dalle modalità attraverso le quali tale trasferimento ha luogo, ovvero venga modificata la posizione organizzativa del partecipante con conseguente mutamento delle responsabilità di quest'ultimo, il *Payout* MBO di riferimento verrà conseguentemente aggiornato.

Resta in ogni caso facoltà del Consigliere Delegato procedere alla determinazione in via equitativa di un importo da corrispondere al partecipante in relazione all'attività svolta.

Le clausole sopra descritte potranno essere modificate dal Consigliere Delegato per assicurare ai partecipanti un trattamento equivalente a quello offerto inizialmente.

#### **f) Altre attribuzioni al Consigliere Delegato**

Il Consigliere Delegato, sentito il Comitato Remunerazione, potrà sospendere temporaneamente gli effetti derivanti dall'avvenuta maturazione dei diritti in capo ai partecipanti in caso di specifiche e particolari esigenze quali, a titolo meramente esemplificativo, mutamenti della normativa sia legale che regolamentare, ad esclusione di quella fiscale, applicabile ai rapporti giuridici derivanti dal piano.

La sospensione degli effetti derivanti dalla avvenuta maturazione dei diritti in capo ai partecipanti avverrà inoltre in ogni caso in cui dovessero verificarsi circostanze quali, a titolo meramente esemplificativo, operazioni societarie di fusione e scissione aventi effetto sul capitale della Società, aumenti e riduzione del capitale della Società, modifiche statutarie aventi ad oggetto le azioni, tali da influire sulle condizioni regolanti l'applicazione del piano, eventualmente alterandone i presupposti economico-finanziari e pregiudicandone le finalità come definite al precedente punto a).

Il Consigliere Delegato potrà, in tutti i casi sopra richiamati e sentito il Comitato Remunerazione, attuare tutte le eventuali modifiche ed integrazioni da apportare al piano, al ciclo ed al regolamento, ovvero disporre la caducazione dello stesso qualora non più coerente con la situazione aziendale, facendone salvi gli eventuali diritti nel frattempo acquisiti in conseguenza dell'avvenuto integrale decorso del triennio di riferimento e del ricorrere degli altri requisiti e condizioni previsti dal regolamento.

#### **g) Eventuale sostegno del piano da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art. 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350**

Non ricorre la fattispecie

1.2. Degli accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto è stata data completa rappresentazione nella sezione I della presente Relazione; si forniscono inoltre le seguenti indicazioni:

- l'eventuale esistenza di tali accordi, fornendo l'informazione in negativo qualora questi non siano presenti;  
Vedi sezione I - lett. I);
- i criteri di determinazione dell'indennità spettante a ogni singolo soggetto. Nel caso l'indennità sia espressa in funzione dell'annualità, indicare in modo dettagliato le componenti di tale annualità;  
Vedi sezione I - lett. I);
- l'eventuale presenza di criteri di performance a cui è legata l'assegnazione dell'indennità;

		Esercizio 2011
Presentazione		4
Gruppo Italmobiliare		16
<b>Italmobiliare S.p.A.</b>	<b>Relazione del C.d.A. sulla gestione</b>	<b>190</b>
	Bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2011	257
	Parte straordinaria	321

Non applicabile;

- gli eventuali effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari o da erogare per cassa;

Vedi sezione II I.1 - PRIMA PARTE - 1.1; per il Piano di incentivazione monetaria a lungo termine, legata all'apprezzamento del titolo Italmobiliare, per amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche - lett e); per il Piano di incentivazione monetaria a lungo termine, legata all'apprezzamento del titolo Italmobiliare, per dirigenti - lett e).

Inoltre:

- 1) per il piano di stock option per amministratori - 2002: l'esercizio dei diritti di opzione era subordinato alla condizione che l'amministratore destinatario del Piano avesse regolarmente concluso il mandato durante il quale erano state assegnate le opzioni senza che vi fossero state dimissioni anticipate e senza che fosse intervenuto provvedimento di revoca da parte dell'Assemblea;
- 2) per il piano di stock option per dirigenti - 2001: come regola generale non verranno riconosciuti - tranne che nell'ipotesi di pensionamento - i diritti di opzione non ancora esercitati in caso di interruzione del rapporto di lavoro nel gruppo.

In caso di decesso del titolare delle opzioni, esse potranno essere esercitate dagli aventi causa entro sei mesi dal decesso purché tale termine cada entro il periodo di esercitabilità delle opzioni.

- i casi in cui matura il diritto all'indennità;

Vedi sezione I - lett. f);

- l'eventuale esistenza di accordi che prevedono l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti che hanno cessato il loro incarico ovvero la stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto;

Non applicabile;

- l'eventuale esistenza di accordi che prevedono compensi per impegni di non concorrenza;

La Società non prevede, in via generale, la stipula, con i propri Dirigenti con responsabilità strategiche, di specifici patti di non concorrenza finalizzati a riconoscere, in costanza di rapporto ovvero successivamente alla cessazione dello stesso, un corrispettivo economico correlato alla rispettiva retribuzione fissa in relazione alla durata ed all'ampiezza geografica, di business e merceologica del vincolo derivante dal patto medesimo;

- con riferimento agli amministratori che hanno cessato il loro incarico nel corso dell'esercizio, eventuali scostamenti nella determinazione dell'indennità rispetto alle previsioni dell'accordo di riferimento;

Non applicabile;

- nel caso in cui non siano previsti specifici accordi, esplicitare i criteri con i quali sono state determinate le indennità di fine rapporto maturate;

Non applicabile.

\* \* \*

---

Signori Azionisti,

Vi invitiamo ad adottare la seguente deliberazione:

“L’Assemblea degli Azionisti della Italmobiliare S.p.A. del \_\_\_\_\_ maggio 2012,

- preso atto della relazione predisposta dagli Amministratori,

delibera in senso

***favorevole / contrario***

sulla prima sezione della Relazione sulla Remunerazione sopra illustrata.

		Esercizio 2011
Presentazione		4
Gruppo Italmobiliare		16
<b>Italmobiliare S.p.A.</b>	<b>Relazione del C.d.A. sulla gestione</b>	<b>190</b>
	Bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2011	257
	Parte straordinaria	321

## I.2 - SECONDA PARTE

### Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

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 Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
<b>Giampiero Pesenti</b>	Presidente Consigliere delegato Comitato Esecutivo	1.1 – 31.12	2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				690.000				228.241	2.346.989	3.265.230	514.344	
(II) Compensi da controllate e collegate				1.119.719		690.000		256.983		2.066.702		
<b>Totale</b>				1.809.719		690.000		485.224	2.346.989	5.331.932	514.344	
<b>Italo Lucchini</b>	Vice Presidente Comitato per la remunerazione	1.1 – 31.12	2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				148.750	15.000					163.750		
(II) Compensi da controllate e collegate				80.200	15.000					95.200		
<b>Totale</b>				228.950	30.000					258.950		
<b>Carlo Pesenti</b>	Consigliere Direttore generale	1.1 – 31.12	2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.596.679*		875.000*		116.753		2.588.432	387.886	
(II) Compensi da controllate e collegate												
<b>Totale</b>				1.596.679		875.000		116.753		2.588.432	387.886	
<b>Pier Giorgio Barlassina</b>	Consigliere	1.1 – 25.5	-									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				18.750					104.167	122.917		
(II) Compensi da controllate e collegate				1.194						1.194		
<b>Totale</b>				19.944					104.167	124.111		
<b>Mauro Bini</b>	Consigliere Comitato per il Controllo interno Organismo di Vigilanza Comitato Operazioni con parti correlate	1.1 – 31.12	2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				45.000	90.000					135.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
<b>Totale</b>				45.000	90.000					135.000		
<b>Giorgio Bonomi</b>	Consigliere	1.1 – 31.12	2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				45.000	35.000					80.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				45.000						45.000		
<b>Totale</b>				90.000	35.000					125.000		
<b>Gabriele Galateri di Genola</b>	Consigliere Comitato per la remunerazione	1.1 – 31.12	2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				45.000	15.000					60.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
<b>Totale</b>				45.000	15.000					60.000		
<b>Jonella Ligresti</b>	Consigliere Comitato Operazioni con parti correlate	1.1 – 31.12	2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				45.000	38.333					83.333		
(II) Compensi da controllate e collegate												
<b>Totale</b>				45.000	38.333					83.333		
<b>Sebastiano Mazzoleni</b>	Consigliere	25.5 – 31.12	2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				26.250						26.250		
(II) Compensi da controllate e collegate				74.000						74.000		
<b>Totale</b>				100.250						100.250		
<b>Luca Minoli</b>	Consigliere	1.1 – 31.12	2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				45.000					166	45.166		
(II) Compensi da controllate e collegate									2.167	2.167		
<b>Totale</b>				45.000					2.333	47.333		

\* Si precisa che euro 1.245.000 dell'importo riportato alla colonna "Compensi fissi" e l'intero importo riportato alla colonna "Bonus e altri incentivi" sono corrisposti da Italmobiliare S.p.A. al proprio Direttore generale quale emolumento deliberato a favore dell'ing. Carlo Pesenti, suo Consigliere delegato, dalla controllata Italcementi S.p.A. alla quale viene addebitato l'intero costo comprensivo degli oneri sociali legati ai contributi a carico dell'azienda ed al TFR.

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 Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
<b>Gianemilio Osculati</b>	Consigliere	25.5 – 31.12	2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				26.250						26.250		
(II) Compensi da controllate e collegate												
<b>Totale</b>				26.250						26.250		
<b>Giorgio Perolari</b>	Consigliere Comitato esecutivo Comitato per il Controllo interno Comitato per la remunerazione Comitato Operazioni con parti correlate	1.1 – 31.12	2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				90.000	88.333					178.333		
(II) Compensi da controllate e collegate												
<b>Totale</b>				90.000	88.333					178.333		
<b>Clemente Rebecchini</b>	Consigliere	25.5 – 31.12	2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				26.250						26.250		
(II) Compensi da controllate e collegate												
<b>Totale</b>				26.250						26.250		
<b>Livio Strazzera</b>	Consigliere Comitato Esecutivo	1.1 – 31.12	2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				90.000						90.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
<b>Totale</b>				90.000						90.000		
<b>Paolo Sfameni</b>	Consigliere Organismo di Vigilanza	25.5 – 31.12	2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				26.250	23.333					49.583		
(II) Compensi da controllate e collegate												
<b>Totale</b>				26.250	23.333					49.583		
<b>Francesco Saverio Vinci</b>	Consigliere	1.1 - 25.5	-									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				18.750						18.750		
(II) Compensi da controllate e collegate												
<b>Totale</b>				18.750						18.750		
<b>Francesco Di Carlo</b>	Presidente del Collegio sindacale	25.5 – 31.12	2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				59.500						59.500		
(II) Compensi da controllate e collegate												
<b>Totale</b>				59.500						59.500		
<b>Mario Cera</b>	Presidente del Collegio sindacale	1.1 – 25.5	-									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				26.875						26.875		
(II) Compensi da controllate e collegate												
<b>Totale</b>				26.875						26.875		
<b>Angelo Casò</b>	Sindaco Effettivo	25.5 – 31.12	2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				39.667						39.667		
(II) Compensi da controllate e collegate												
<b>Totale</b>				39.667						39.667		
<b>Leonardo Cossu</b>	Sindaco Effettivo	1.1 – 31.12	2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				59.388						59.388		
(II) Compensi da controllate e collegate												
<b>Totale</b>				59.388						59.388		
<b>Luigi Guatri</b>	Sindaco Effettivo	1.1 – 25.5	-									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				17.917						17.917		
(II) Compensi da controllate e collegate												
<b>Totale</b>				17.917						17.917		
<b>Giorgio Moroni</b>	Dirigente preposto	1.1 – 31.12	2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				470.000		188.500		9.129	31.564	699.193	108.707	
(II) Compensi da controllate e collegate												
<b>Totale</b>				470.000		188.500		9.129	31.564	699.193	108.707	

		Esercizio 2011
Presentazione		4
Gruppo Italmobiliare		16
<b>Italmobiliare S.p.A.</b>	<b>Relazione del C.d.A. sulla gestione</b>	<b>190</b>
	Bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2011	257
	Parte straordinaria	321

Si riportano di seguito i compensi, divisi per singolo incarico, per i casi in cui sia stato riportato in tabella il dato in forma aggregata

<b>Compensi fissi</b>		
Giampiero Pesenti	<u>Italmobiliare S.p.A.:</u>	
	Compenso Consigliere	45.000
	Compenso Comitato esecutivo	45.000
	Compenso fisso	600.000
	<b><u>Società controllate e collegate</u></b>	
	<u>Italcementi S.p.A.:</u>	
	Compenso Consigliere	45.000
	Compenso Comitato esecutivo	45.000
	Compenso fisso	950.000
	<u>Ciments Français S.A.:</u>	
	Compenso Consigliere	35.500
	<u>Finter Bank Zürich:</u>	
	Compenso Consigliere	40.693
Italo Lucchini	<u>Fincomind:</u>	
	Compenso Consigliere	3.526
	<u>Italmobiliare S.p.A.:</u>	
	Compenso Consigliere	45.000
	Compenso Comitato esecutivo	45.000
	Compenso fisso	58.750
	<b><u>Società controllate e collegate:</u></b>	
	<u>Italcementi S.p.A.:</u>	
	Compenso Consigliere	45.000
	<u>Ciments Français S.A.:</u>	
	Compenso Consigliere	29.000
	<u>Azienda Agricola Lodoletta S.p.A.:</u>	
	Compenso Consigliere	6.200
Carlo Pesenti	Compenso Consigliere	45.000
	Compenso Comitato esecutivo	45.000
	Compenso fisso	1.506.679
Livio Strazzerà	Compenso Consigliere	45.000
	Compenso Comitato esecutivo	45.000
Giorgio Perolari	Compenso Consigliere	45.000
	Compenso Comitato esecutivo	45.000
<b>Compensi per la partecipazione a Comitati</b>		
Mauro Bini	Comitato per il controllo interno	35.000
	Comitato Operazioni con Parti Correlate	38.333
	Organismo di Vigilanza	16.667
Giorgio Perolari	Comitato per il controllo interno	35.000
	Comitato Operazioni con Parti Correlate	38.333
	Comitato per la remunerazione	15.000

## Stock-option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

			Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell' esercizio	Opzioni detenute alla fine dell' esercizio	Opzioni di compe- tenza dell' esercizio
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15) =(2)+(5).1 1.14	(16)
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile di esercizio (dal-al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile di esercizio (dal-al)	Fair value alla data di assegna- zione	Data di assegna- zione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'asse- gnazione delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value
Giampiero Pesenti	Presidente - Consigliere Delegato																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano di stock option per amministratori (delibera CdA 27.03.2002)	45.000	35,199	01.01.2007 31.12.2013	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	45.000	-
			55.000	54,535	30.03.2008 29.03.2015	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	55.000	-
			55.000	65,701	21.03.2009 20.03.2016	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	55.000	-
			60.000	86,069	21.03.2010 20.03.2017	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	60.000	-
			60.000	59,908	28.03.2011 27.03.2018	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	60.000	86.047
			53.000	28,834	24.03.2013 23.03.2020	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	53.000	163.956
			-	-	-	48.000	27,469	30.03.2014 29.03.2021	2,937	30.03.2011	28,37	-	-	-	-	48.000	105.750
(II) Compensi da controllate e collegate		ITALCEMENTI S.P.A. Piano di stock option per amministratori (delibera CdA 9.05.2001)	150.000	13,3871	17.03.2008 16.03.2015	-	-	-	-	-	-	-	-	-	150.000	-	
			150.000	16,89	07.03.2009 06.03.2016	-	-	-	-	-	-	-	-	150.000	-		
			150.000	23,049	07.03.2010 06.03.2017	-	-	-	-	-	-	-	-	150.000	-		
Totale			778.000	-	-	48.000	-	-	-	-	-	-	-	-	826.000	355.753	
Carlo Pesenti	Direttore generale																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano di stock option per dirigenti (delibera CdA 27.03.2001)	24.500	35,199	01.01.2007 31.12.2013	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	24.500	-
			37.500	54,535	30.03.2008 29.03.2015	-	-	-	-	-	-	-	-	-	37.500	-	
			37.500	65,701	21.03.2009 20.03.2016	-	-	-	-	-	-	-	-	-	37.500	-	
			40.000	86,069	21.03.2010 20.03.2017	-	-	-	-	-	-	-	-	-	40.000	-	
			35.500	59,908	28.03.2011 27.03.2018	-	-	-	-	-	-	-	-	-	35.500	50.911	
		Piano di stock option per amministratori (delibera CdA 27.03.2002)	35.800	28,834	24.03.2013 23.03.2020	-	-	-	-	-	-	-	-	-	35.800	110.747	
			-	-	-	30.700	27,469	30.03.2014 29.03.2021	2,937	30.03.2011	28,37	-	-	-	-	30.700	67.636
(II) Compensi da controllate e collegate		ITALCEMENTI S.P.A. Piano di stock option per amministratori (delibera CdA 9.05.2001)	135.000	13,3871	17.03.2008 16.03.2015	-	-	-	-	-	-	-	-	-	135.000	-	
			85.000	16,89	07.03.2009 06.03.2016	-	-	-	-	-	-	-	-	85.000	-		
			200.000	23,049	07.03.2010 06.03.2017	-	-	-	-	-	-	-	-	200.000	-		
Totale			630.800	-	-	30.700	-	-	-	-	-	-	-	-	661.500	229.294	
Giorgio Moroni	Dirigente preposto																
(I)Compensi nella società che redige il bilancio		Piano di stock option per dirigenti (delibera CdA 27.03.2001)	-	-	-	14.150	27,469	30.03.2014 29.03.2021	2,937	30.03.2011	28,37					14.150	31.174
(II) Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale			-			14.150										14.150	31.174

Presentazione	4
Gruppo Italmobiliare	16
<b>Italmobiliare S.p.A. Relazione del C.d.A. sulla gestione</b>	<b>190</b>
Bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2011	257
Parte straordinaria	321

## Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

			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 non attribuiti		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value
<b>Giampiero Pesenti</b>	Presidente - Consigliere Delegato												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Delibera Assemblea 25.05.2011	Piano di incentivazione monetaria per amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche			Range 23.000 - 35.000	28,6337	25.05.2011 31.12.2013	25.05.2011	25,99				158.591
(II) Compensi da controllate e collegate	-												
<b>Totale</b>													158.591
<b>Carlo Pesenti</b>	Consigliere Direttore generale												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Delibera Assemblea 25.05.2011	Piano di incentivazione monetaria per amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche			Range 23.000 - 35.000	28,6337	25.05.2011 31.12.2013	25.05.2011	25,99				158.591
(II) Compensi da controllate e collegate	-												
<b>Totale</b>													158.591
<b>Giorgio Moroni</b>	Dirigente preposto												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Delibera Assemblea 25.05.2011	Piano di incentivazione monetaria per amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche			Range 10.000 - 15.000	28,6337	25.05.2011 31.12.2013	25.05.2011	25,99				77.533
(II) Compensi da controllate e collegate	-												
<b>Totale</b>													77.533

**Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche**

Nome e cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
			Erogabile/erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabili/erogati	Ancora differiti	
<b>Giampiero Pesenti</b>	Presidente - Consigliere Delegato								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	30 marzo 2011	MBO Annuale	_____						
(II) Compensi da controllate e collegate	3 febbraio 2011	LTI Triennale		Max 1.092.500*				Max 1.092.500**	
	4 marzo 2011	MBO Annuale	690.000						
<b>Totale</b>			690.000						
<b>Carlo Pesenti</b>	Consigliere Direttore generale								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	30 marzo 2011	MBO Annuale	875.000						
(II) Compensi da controllate e collegate	3 febbraio 2011	LTI Triennale		Max 1.437.500*				Max 1.437.500**	
<b>Totale</b>			875.000						
<b>Giorgio Moroni</b>	Dirigente preposto								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	30 marzo 2011	MBO Annuale	188.500						
(II) Compensi da controllate e collegate									
<b>Totale</b>			188.500						

\* Quota teorica del LTI plan 2010.2012 di competenza dell'esercizio 2011

\*\* Quota teorica del LTI plan 2010.2012 di competenza dell'esercizio 2010

Presentazione	4
Gruppo Italmobiliare	16
<b>Italmobiliare S.p.A. Relazione del C.d.A. sulla gestione</b>	<b>190</b>
Bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2011	257
Parte straordinaria	321

## Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, del direttore generale e del dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili

	Carica	Società partecipata	Numero delle azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente		Numero azioni acquistate		Numero azioni vendute		Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso	
Giampiero Pesenti	Presidente - Consigliere delegato	ITALMOBILIARE	az. ordinarie:	27.623 <sup>1</sup>	az. ordinarie:	-	az. ordinarie:	-	az. ordinarie:	27.623 <sup>1</sup>
			az. di risparmio	2.467 <sup>1</sup>	az. di risparmio:	-	az. di risparmio:	-	az. di risparmio:	2.467 <sup>1</sup>
		ITALCEMENTI	az. ordinarie:	10.972 <sup>2</sup>	az. ordinarie:	-	az. ordinarie:	-	az. ordinarie:	10.972 <sup>2</sup>
			az. di risparmio	22.698 <sup>1</sup>	az. di risparmio:	-	az. di risparmio:	-	az. di risparmio:	22.698 <sup>1</sup>
Italo Lucchini	Vice Presidente	CIMENTS FRANÇAIS	az. ordinarie:	50	az. ordinarie:	-	az. ordinarie:	-	az. ordinarie:	50
Carlo Pesenti	Consigliere Direttore generale	ITALMOBILIARE	az. ordinarie:	16.441	az. ordinarie:	-	az. ordinarie:	-	az. ordinarie:	16.441
		ITALCEMENTI	az. ordinarie:	1.500 <sup>2</sup>	az. ordinarie:	-	az. ordinarie:	-	az. ordinarie:	1.500 <sup>2</sup>
			az. di risparmio	3.000 <sup>2</sup>	az. di risparmio:	-	az. di risparmio:	-	az. di risparmio:	3.000 <sup>2</sup>
		CIMENTS FRANÇAIS	az. ordinarie:	50	az. ordinarie:	-	az. ordinarie:	-	az. ordinarie:	50
Giorgio Barlassina	Consigliere	ITALMOBILIARE	az. ordinarie:	1.500	az. ordinarie:	-	az. ordinarie:	-	az. ordinarie:	1.500
Giorgio Bonomi	Consigliere	ITALCEMENTI	az. ordinarie:	2.500	az. ordinarie:	-	az. ordinarie:	-	az. ordinarie:	2.500
Sebastiano Mazzoleni	Consigliere	ITALMOBILIARE	az. ordinarie:	2.100	az. ordinarie:	-	az. ordinarie:	-	az. ordinarie:	2.100
		ITALCEMENTI	az. ordinarie:	7.352	az. ordinarie:	-	az. ordinarie:	-	az. ordinarie:	7.352
			az. di risparmio	7.040	az. di risparmio:	-	az. di risparmio:	-	az. di risparmio:	7.040
Giorgio Perolari	Consigliere	ITALMOBILIARE	az. ordinarie:	16.735	az. ordinarie:	-	az. ordinarie:	-	az. ordinarie:	16.735
			az. di risparmio	8.800 <sup>1</sup>	az. di risparmio:	-	az. di risparmio:	-	az. di risparmio:	8.800 <sup>1</sup>
		ITALCEMENTI	az. ordinarie:	20.280	az. ordinarie:	-	az. ordinarie:	-	az. ordinarie:	20.280
			az. di risparmio	130.000 <sup>2</sup>	az. di risparmio:	-	az. di risparmio:	-	az. di risparmio:	130.000 <sup>2</sup>
Livio Strazzera	Consigliere	ITALMOBILIARE	az. ordinarie:	100	az. ordinarie:	-	az. ordinarie:	-	az. ordinarie:	100
Leonardo Cossu	Sindaco Effettivo	ITALMOBILIARE	az. ordinarie:	1.000	az. ordinarie:	-	az. ordinarie:	-	az. ordinarie:	1.000
Luigi Guatri	Sindaco Effettivo	ITALCEMENTI	az. di risparmio:	10.000	az. di risparmio:	-	az. di risparmio:	-	az. di risparmio:	10.000
Giorgio Moroni	Dirigente preposto	CREDIT MOBILIER DE MONACO	az. ordinarie:	-	az. ordinarie:	10	az. ordinarie:	-	az. ordinarie:	10

<sup>1</sup> azioni possedute in parte direttamente ed in parte dal coniuge

<sup>2</sup> azioni possedute dal coniuge