



*Beni Stabili Siiq*

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

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

**2018**



## 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 convocata 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 (“**LTI**”), consistente in numero di azioni gratuite della società controllante Foncière des Régions S.A. (“**FdR**”) pari ad un ammontare massimo del 100% della componente fissa della remunerazione da corrispondere al raggiungimento di predeterminati obiettivi di rendimento nel medio-lungo periodo.

### I Dirigenti Strategici

Per quanto riguarda i Dirigenti Strategici, la remunerazione sarà strutturata in maniera sostanzialmente analoga, *mutatis mutandis* (anche con riferimento ai criteri di valutazione dei risultati), a quella degli Amministratori esecutivi, tenuto conto delle funzioni attribuite e degli obiettivi assegnati, fermo restando che, in tale caso, la remunerazione di tali Dirigenti Strategici sarà determinata e corrisposta esclusivamente da parte di Beni Stabili, tenuto conto che gli stessi non ricoprono cariche nella controllante Foncière des Régions.

Più in particolare:

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

- la componente fissa, in linea con la media di mercato, dovrà essere sufficiente per trattenere e motivare il Direttore Generale a svolgere al meglio i propri compiti;
- la componente variabile di breve termine (“**Bonus**”), consisterà in un premio in denaro fino al 50% della componente fissa della remunerazione da corrispondere al raggiungimento di predeterminati obiettivi di performance annuali; 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 (“**LTI**”), consisterà nell’attribuzione di un certo numero di azioni gratuite della controllante Foncière des Régions S.A. e sarà correlata, per il 50% alla performance del titolo Beni Stabili (ferma restando la permanenza 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 ed al 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 CLAUROLE 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 posso 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.



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

La presente sezione, articolata in due parti, illustra nominativamente i compensi degli organi di amministrazione e di controllo nonché i compensi dei Dirigenti Strategici della Società, ivi compreso il Direttore Generale.

### **PRIMA PARTE**

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

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

##### **Amministratori esecutivi**

Nel corso dell'esercizio 2017, l'unico Amministratore della Società considerato "esecutivo" è stato l'Amministratore Delegato. Tale carica è stata ricoperta dal dott. Christophe Kullmann.

La remunerazione del dott. Christophe Kullmann, per l'esercizio 2017, in linea con le previsioni della Politica relativa all'esercizio 2017, è di seguito riportata:

- (i) € 250.000 lordi quale compenso per la carica di Amministratore Delegato;
- (ii) € 25.000 lordi quale compenso per la carica di Consigliere oltre ai gettoni di presenza pari ad € 18.000 per le sei riunioni consiliari che si sono tenute nel corso dell'esercizio;
- (iii) € 6.000 lordi quale compenso per la carica di membro del Comitato Esecutivo e di Investimenti.

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

Si precisa, pertanto, che la parte, posta a carico di Beni Stabili, di tale remunerazione complessivamente corrisposta all'Amministratore Delegato in virtù delle cariche dallo stesso ricoperte nell'ambito del Gruppo, è stata determinata in maniera forfetaria in un importo omnicomprensivo sia della componente fissa che delle componenti variabili della remunerazione.

##### **Direttore Generale**

La remunerazione di competenza dell'anno 2017 del Direttore Generale, in linea con la vigente Politica della Società, è di seguito riportata:

- € 220.000 lordi quale componente fissa della remunerazione annua;



- € 120.000 lordi quale componente variabile di breve termine della remunerazione sulla base della valutazione effettuata circa il raggiungimento degli obiettivi di *performance* per l'anno 2017 nel corso della riunione del Consiglio di Amministrazione del 6 febbraio 2018, previo parere favorevole espresso dal Comitato Nomine e Remunerazioni,
- n. 2.000 azioni gratuite di Foncière des Régions S.A. quale componente variabile di medio-lungo termine (la cui attribuzione definitiva, al termine del periodo di vesting, è collegata 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), il tutto così come determinato dal Consiglio di Amministrazione nel corso della riunione del 6 febbraio 2018, previo parere favorevole espresso dal Comitato Nomine e Remunerazioni.

Si segnala, inoltre, che il Direttore Generale nell'ambito dei programmi di incentivazione e fidelizzazione adottati dal Gruppo Fonciere des Regions e volti anche alla fidelizzazione del proprio management, è risultato destinatario anche di un'attribuzione eccezionale di n. 8.000 azioni Foncière des Régions S.A. la cui assegnazione definitiva è collegata al raggiungimento, all'esito del periodo di vesting (che, in questo caso, è stato previsto in 4 anni), a parametri riferiti al Gruppo medesimo.

Si segnala, infine, che il Consiglio di Amministrazione, sempre nell'ambito della riunione svoltasi, lo scorso 6 febbraio 2018, ai fini della valutazione del raggiungimento degli obiettivi 2017 (e sempre previo parere favorevole del Comitato), ha deciso di incrementare, a partire dal 2018, la componente fissa della remunerazione londa annuale del Direttore Generale da euro 220.000 ad euro 260.000 (in modo da renderla ancora più idonea ad attrarre, trattenere e motivare il dirigente interessato tenuto conto dei positivi risultati raggiunti dalla società nel corso del corrente esercizio, grazie anche all'importante contributo dallo stesso fornito) e di riconoscere allo stesso, quale ulteriore fringe benefit l'assunzione da parte della società dei costi relativi all'alloggio (in linea con quanto già previsto dalla politica di remunerazione che prevede la possibile attribuzione anche di tale fringe benefit).

### **Dirigenti Strategici**

Nell'esercizio 2017 il *Chief Corporate Officer* avv. Stefano Vittori, Dirigente Strategico della Società, ha rassegnato le proprie dimissioni a far data dal 6 dicembre 2017.

La remunerazione complessiva riconosciuta all'avv. Stefano Vittori di competenza dell'anno 2017, in linea con le previsioni della Politica relativa all'esercizio 2017 e con gli accordi esistenti tra le parti, è di seguito riportata:

- € 262.779 quale retribuzione fissa annua londa, maturata fino al 6 dicembre 2017;
- € 55.000 quale componente variabile (bonus) per il raggiungimento degli obiettivi di *performance* relativi all'anno 2017 nell'ambito delle intese relative alla conclusione del rapporto di lavoro;
- € 176.362 a titolo di trattamento di fine rapporto (TFR) e corrispettivo per ferie non godute;
- annullamento delle free shares Foncière des Régions S.A. attribuite negli anni 2016-2017 (totale n. 1.000) con vesting period novembre 2018-novembre 2019 e mantenimento, invece, delle free shares Foncière des Régions S.A. attribuite nel 2014 (2.500 azioni).



### **Informazioni aggiuntive**

Relativamente alla remunerazione percepita nel 2017 dagli altri membri del Consiglio di Amministrazione e dai membri del Collegio Sindacale, si rinvia alla sottostante Tabella 1.

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

Ad oggi non è in essere alcun piano di incentivazione basato su strumenti finanziari emessi da Beni Stabili.

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

Accordi che prevedono indennità in caso di risoluzione anticipata del contratto di lavoro, a seguito delle dimissioni del Chief Corporate Officer, sono attualmente in essere tra la Società e il Direttore Generale.

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

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

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



## **SECONDA PARTE**

Si riportano di seguito analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2017, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e dalle società del Gruppo Beni Stabili, utilizzando le tabelle predisposte, secondo quanto previsto dalla CONSOB con Regolamento n. 11971/1999, come successivamente modificato.

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

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



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

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica Totale
<b>Enrico Laghi</b>	Presidente	7.04.16	05.02.18			Bonus e altri incentivi	Partecip. agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				100 18	12 (a)							
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				118	12					130		
<b>Christophe Kullmann</b>	AD	7.04.16	31.12.18									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				250 25 18	6 (b)							
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				293	6					299		
<b>Leonardo Del Vecchio</b>	Consigliere	7.04.16	31.12.18									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				25								
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				25						25		
<b>Françoise Pascale Jacqueline Debrus</b>	Consigliere	7.04.16	09.02.17									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				2 (c)								
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				2						2		



(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica Totale
						Bonus e altri incentivi	Partecip. agli utili					
<b>Marjolaine Alquier de L'Epine</b>	Consigliere	09.02.17	31.12.18									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				23 (d) 18								
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				41						41		
<b>Jean Laurent</b>	Consigliere	7.04.16	31.12.18									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				25 15	6 (e)							
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				40	6					46		
<b>Micaela Le Divelec Lemmi</b>	Consigliere	7.04.16	31.12.18									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				25 18	6 (f)							
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				43	6					49		
<b>Adriana Saitta</b>	Consigliere	7.04.16	31.12.18									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				25 18	12 (g)							
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				43	12					55		



(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica Totale
						Bonus e altri incentivi	Partecip. agli utili					
<b>Ariberto Fassati</b>	Consigliere	7.04.16	31.12.18									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				25 18	18 (h)							
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				43	18					61		
<b>Angelo Busani</b>	Consigliere	7.04.16	31.12.18									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				25 18	6 (i)							
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				43	6					49		
<b>Giuseppe Cerati</b>	Presidente Collegio Sindacale	09.04.15	31.12.17									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				60 (j)								
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				60						60		
<b>Marcellino Bortolomiol</b>	Sindaco Effettivo	09.04.15	31.12.17									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				45 (k)								
(II) Compensi da controllate e collegate				37								
(III) Totale				82						82		



(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica Totale
						Bonus e altri incentivi	Partecip. agli utili					
<b>Emanuela Rollino</b>	Sindaco Effettivo	9.04.15	31.12.17									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				45 (I)								
(II) Compensi da controllate e collegate				20								
(II) Totale				65						65		
<b>Stefano Vittori</b>	Dirigente Strategico	3.05.16 (m)	6.12.17									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				263		55		6				
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				263		55		6		324		
<b>Alexei Dal Pastro</b>	Dirigente Strategico	3.05.16 (m)										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				220		120		2				
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				220		120		2		342		

#### NOTE

Si segnala quanto segue:

- nella colonna (1) relativa ai "Compensi fissi", gli stessi sono indicati secondo un criterio di competenza, secondo quanto previsto dalla Tabella 1 dello Schema 7-bis dell'Allegato 3A del Regolamento emittenti adottato con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche ed integrazioni ;



- nella colonna (3) relativa ai "Compensi variabili non *equity* – *Bonus ed altri incentivi*", sono indicati gli importi di componenti variabili/*bonus* di competenza dell'esercizio per obiettivi realizzati nell'esercizio stesso.
- per quanto riguarda la colonna (4) "Benefici non monetari" è indicato il solo valore dei *fringe benefit* (secondo un criterio di imponibilità fiscale). Non è stato, invece, indicato il dato relativo al valore delle polizze assicurative con riferimento ai singoli beneficiari in quanto si tratta di polizze assicurative complessive, a livello aziendale, per più beneficiari.

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

### **Premessa**

Per quanto riguarda i compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione nell'esercizio 2017, si precisa che:

- l'Assemblea degli Azionisti, nella riunione del 7 aprile 2016, in occasione della nomina del Consiglio di Amministrazione, ha, tra l'altro, deliberato di attribuire allo stesso un emolumento annuo lordo complessivo pari ad Euro 500.000, omnicomprensivo anche di eventuali gettoni di presenza, con facoltà per il Consiglio di ripartirlo al suo interno.

Il Consiglio di Amministrazione, riunitosi in pari data, ha, tra l'altro, deliberato di ripartire detto emolumento come segue:

- Euro 100.000 per il Presidente;
- Euro 25.000 per ciascuno degli altri Consiglieri;
- Euro 3.000 per ciascun Consigliere a titolo di gettone di presenza per ogni riunione del Consiglio alla quale ha partecipato.

Nella stessa riunione il Consiglio, su proposta del Comitato per la remunerazione, ha deliberato di attribuire un emolumento lordo annuo, pari ad Euro 6.000 a ciascun membro dei vari Comitati.

- a) Il **prof. Enrico Laghi** è: Presidente del Comitato Esecutivo e di Investimenti e Presidente del Comitato per le nomine e la remunerazione.
- b) Il **dott. Christophe Kullmann** è membro del Comitato Esecutivo e di Investimenti..
- c) La **dott.ssa Francoise Pascale Jacqueline Debrus** ha rassegnato le dimissioni dalla carica di Consigliere della Società con comunicazione del 9 febbraio 2017. Pertanto, il compenso indicato nella colonna 1 rappresenta il pro rata dell'emolumento riconosciuto per la carica di Consigliere fino a tale data.
- d) La **dott.ssa Marjolaine Alquier De L'Epine**, a seguito delle dimissioni rassegnate dalla dott.ssa Francoise Pascale Jacqueline Debrus, è stata nominata per cooptazione, quale nuovo Consigliere, nella riunione del Consiglio di Amministrazione del 9 febbraio 2017, e, successivamente, nominata, confermandola nella carica, dall'Assemblea degli Azionisti tenutasi il 6 aprile 2017. Alla stessa è stato attribuito il medesimo compenso già riconosciuto in capo a ciascuno degli altri Consiglieri. Pertanto, il compenso indicato nella colonna 1 rappresenta il pro rata dell'emolumento riconosciuto per la carica di Consigliere calcolato dal giorno della nomina per cooptazione (9 febbraio 2017).
- e) Il **dott. Jean Laurent** è membro del Comitato Esecutivo e di Investimenti.
- f) La **dott.ssa Micaela Le Divelec Lemmi** è membro del Comitato per le nomine e la remunerazione.
- g) La **dott.ssa Adriana Saitta** è membro del Comitato Esecutivo e di Investimenti e del Comitato controllo e rischi.



- h) Il dott. **Ariberto Fassati** è membro del Comitato Esecutivo e di Investimenti, del Comitato per le nomine e la remunerazione e del Comitato controllo e rischi.
- i) Il dott. **Angelo Busani** è membro del Comitato controllo e rischi.
- j) Il dott. **Giuseppe Cerati** riveste la carica di Presidente del Collegio Sindacale. E' stato nominato dall'Assemblea del 9 aprile 2015 per gli esercizi 2015-2017. L'Assemblea ha deliberato per tale carica un compenso pari ad Euro 60.000 lordi annui.
- k) Il dott. **Marcellino Bortolomiol** riveste la carica di Sindaco effettivo. E' stato nominato dall'Assemblea del 9 aprile 2015 per gli esercizi 2015-2017. L'Assemblea ha deliberato per tale carica un compenso pari ad Euro 45.000 lordi annui.
- l) La dott.ssa **Emanuela Rollino** riveste la carica di Sindaco effettivo. E' stata nominata dall'Assemblea del 9 aprile 2015 per gli esercizi 2015-2017. L'Assemblea ha deliberato per tale carica un compenso pari ad Euro 45.000 lordi annui.
- m) Il Consiglio di Amministrazione di Beni Stabili S.p.A. SIIQ, nella riunione del 3 maggio 2016, ha, tra l'altro, individuato quale "**Dirigente con responsabilità strategiche**" della Società il Direttore Generale dott. **Alexei Dal Pastro** (con efficacia dal 1 luglio 2016) e confermato il *Chief Corporate Officer* avv. **Stefano Vittori**, entrambi dirigenti della Società il quale ha rassegnato le dimissioni a far data dal 6 dicembre 2017.



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

			Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio	Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio							Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili	Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
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 alla data di assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value
Stefano Vittori	DS												
		Piano F (06/05/11)											€ 60.295 (a)
		Piano G (06/05/11)	2.500 azioni gratuite	25/06/14 25/06/18									
(III) Totale													€ 60.295



			Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizi		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
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
Alexei Dal Pastro	DS												
		Piano A (15/02/17)			1.500 azioni gratuite	€ 116.575 (b)	15/02/17 15/02/20	15/02/17	€ 117.240 (c)				
(III) Totale					€ 116.575								

#### NOTE

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

- (a) Si tratta dell'attribuzione di n.700 azioni gratuite FdR assegnate in data 6 novembre 2017 (periodo di vesting: 07/11/2013 – 06/11/2017). Il fair value unitario delle azioni gratuite FdR alla data di attribuzione del 6 novembre 2017 è pari a € 86,136.  
Per quanto concerne le azioni gratuite FdR attribuite all'avv. Stefano Vittori negli anni 2016-2017 (totale n. 1.000) con vesting period novembre 2018 - novembre 2019, si precisa, come meglio indicato nella Sezione II della presente Relazione, che le stesse sono state annullate.
- (b) Il fair value unitario delle azioni gratuite FdR alla data di assegnazione del 15 febbraio 2017 è pari a € 77,717.
- (c) Il prezzo di mercato delle azioni gratuite FdR alla data di assegnazione del 15 febbraio 2017 è pari a € 78,16.



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

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
Stefano Vittori	DS		(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A 07/11/17	Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			€ 55						
Alexei Dal Pastro	DS		(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A 06/02/18	Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			€ 120						



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

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
Leonardo Del Vecchio	Consigliere	Beni Stabili S.p.A. SIIQ	59.409.568	17.332.832	-	76.742.400,00 (1)
Christophe Kullmann	Consigliere	Beni Stabili S.p.A. SIIQ	180.360	-	-	180.360
Marjolaine Alquier de L'Epine	Consigliere	Beni Stabili S.p.A. SIIQ	18.346	-	-	18.346

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

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

NUMERO DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
2	Beni Stabili S.p.A. SIIQ	0	0	0	0