

C I A  
Compagnia Immobiliare Azionaria



# ***Compagnia Immobiliare Azionaria S.p.A.***

## **Relazione sulla Remunerazione 2014**

*approvata dal CdA del 20 marzo 2015 ai sensi dell'articolo 123-ter del D.Lgs. 58/98*

**CIA**

**Compagnia Immobiliare Azionaria SpA**

**Via G. Borgazzi, 2 – 20122 Milano**

**Tel. 0039 02 5821-9347 – Fax 0039 02 5831-7376**

**Cap. Sociale 922.952,60 Euro – REA n. 1700623 – Cod. Fiscale e P.IVA 03765170968**

## INTRODUZIONE

La presente Relazione, è stata redatta in conformità allo schema predisposto da Consob con delibera n. 18049 del 23 dicembre 2011 ed illustra i principi adottati da Compagnia Immobiliare Azionaria S.p.A. (“CIA”) per la determinazione delle remunerazioni dei componenti del Consiglio di Amministrazione e dei Dirigenti con responsabilità strategiche. La Politica per la Remunerazione qui illustrata, è stata definita dal Comitato per la Remunerazione nella seduta del 18 marzo 2014 e sottoposta al Consiglio di Amministrazione per la sua formale approvazione.

La prossima Assemblea degli Azionisti di CIA è chiamata, ai sensi dell’art. 123 *ter* del Dlgs n. 58/98, a deliberare in senso favorevole o contrario, con deliberazione non vincolante, come previsto dal comma 6 del citato articolo, in merito alla Sezione I della presente Relazione sulla Remunerazione. L’esito del voto sarà posto a disposizione del pubblico ai sensi dell’art. 125 *quater* comma 2 del citato decreto.

Obiettivo della Relazione sulla Remunerazione è di fornire al mercato informazioni volte ad evidenziare le finalità perseguite con la Politica per la Remunerazione stabilita, nonché i principi e le procedure che ne sono alla base e la coerenza con gli obiettivi e le strategie sia di breve, sia di medio/lungo termine, della Società.

La Relazione prende in considerazione:

- gli Amministratori;
- i Dirigenti con responsabilità strategiche.

In CIA non ci sono figure con la qualifica di Direttore Generale.

Si riportano di seguito le Sezioni I e II della Relazione sulla Remunerazione, redatte in conformità all’Allegato 3A, schemi 7 *bis* e 7 *ter*, del Regolamento Consob del 14 maggio 1999, n. 11971, che è stata messa a disposizione del pubblico a termini di legge ed è consultabile sul sito [www.c-i-a.it](http://www.c-i-a.it).

Nella Sezione I sono illustrate le informazioni relative alla Politica della Società in materia di remunerazione e ai criteri utilizzati per l’adozione e l’attuazione di tale Politica.

La Sezione II, invece, illustra i compensi degli Organi di Amministrazione e Controllo e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, fornendo un’adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione ed evidenziando la coerenza con la Politica in materia di remunerazione di riferimento.

## **Sezione I**

Si premette che:

- per Società si intende Compagnia Immobiliare Azionaria S.p.A.;
- per Gruppo si intende il Gruppo CIA;
- per Politica si intende la politica generale per la remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione e dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

Obiettivo del modello di *governance* di CIA è quello di garantire trasparenza e allineamento delle prassi retributive, in rapporto ai principi di politica delle remunerazioni e nel rispetto delle normative esistenti.

La presente Relazione, è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 20 marzo 2015, tenendo conto delle linee guida e dei principi di politica della remunerazione approvati dal Comitato per la Remunerazione nella seduta del 18 marzo 2014.

La Politica sulla Remunerazione adottata da CIA è conforme alla normativa in materia di operazioni con parti correlate ed alla conseguente procedura adottata in data 30 novembre 2010, da ultimo aggiornata con delibera del 28 agosto 2014.

### **A) Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione ed approvazione della Politica delle Remunerazioni di CIA**

#### **A.1 Assemblea ordinaria degli Azionisti**

L'Assemblea ordinaria degli Azionisti della Società definisce il compenso complessivo annuale del Consiglio di Amministrazione.

Essa inoltre è chiamata ad esprimere un proprio voto consultivo sulla presente sezione della Relazione sulla Remunerazione approvata 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.

#### **A.2 Consiglio di Amministrazione**

Il Consiglio di Amministrazione (d'ora in avanti CdA), qualora non vi abbia già provveduto l'Assemblea, determina la ripartizione del compenso globale, stabilito per i singoli Consiglieri.

Su proposta del Comitato per la Remunerazione, sentito il parere del Collegio Sindacale e delle funzioni aziendali preposte:

- esamina e approva la Politica di Remunerazione di CIA, proposta dal Comitato per la Remunerazione;
- determina la remunerazione degli Amministratori Delegati e di quelli che ricoprono particolari cariche;
- approva la Relazione sulle Remunerazioni.

### **A.3 Amministratori Delegati**

Gli Amministratori Delegati, con il supporto della Direzione Risorse Umane e del Comitato per la Remunerazione, implementano, anche singolarmente, le decisioni assunte in materia di remunerazioni.

### **A.4 Comitato per la Remunerazione**

Il Comitato per la Remunerazione, istituito per la prima volta con delibera del CdA del 28 maggio 2007, svolge nella definizione della Politica di Remunerazione di CIA il ruolo maggiormente dettagliato al successivo punto B.

### **A.5 Direzione Risorse Umane**

La Direzione Risorse Umane supporta il Comitato per la Remunerazione nella definizione della Politica di Remunerazione, provvedendo allo studio delle tendenze e delle prassi di mercato e fornendo le analisi necessarie all'elaborazione delle politiche di remunerazione e all'allineamento delle stesse agli standard qualitativi più elevati.

Il supporto della Direzione Risorse Umane riguarda sia la fase di definizione ed approvazione delle relative proposte in materia di remunerazione da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione, sia la fase di monitoraggio e verifica della piena e corretta implementazione delle stesse, fornendo aggiornamenti in materia di compensi ed eventuali variazioni e modifiche proposte per l'esercizio successivo.

In particolare, con il supporto delle funzioni aziendali interessate:

- propone modifiche della Politica di Remunerazione e degli strumenti di retribuzione/incentivazione ad esse collegate e ne verifica l'impatto sul sistema di remunerazione in essere;
- individua e propone possibili indicatori da utilizzare per la stima delle componenti della retribuzione complessiva rispettando i criteri definiti dalle *best practice*, previa valutazione dei ruoli all'interno dell'organizzazione e dell'analisi dei mercati di riferimento;
- cura gli aspetti tecnici legati alla eventuale formulazione ed applicazione dei piani di incentivazione basati su strumenti finanziari;
- verifica l'applicazione del processo di valutazione delle *performance* a cui sono collegati sistemi di incentivazione di breve periodo;
- controlla l'applicazione della Politica di Remunerazione.

## **B) Comitato per la Remunerazione: composizione, competenze e modalità di funzionamento**

Il Comitato per la Remunerazione, istituito per la prima volta con delibera del CdA del 28 maggio 2007 e rinnovato con delibera del CdA del 14 maggio 2013, nell'ambito dei suoi membri, svolge un ruolo centrale nella definizione della Politica di Remunerazione di CIA.

Il Comitato per la Remunerazione è composto da tre amministratori non esecutivi:

- Umberto Vitiello (Presidente);
- Maurizio Carfagna (Amministratore indipendente);
- Vincenzo Truppa (Amministratore Indipendente).

In merito alla non indipendenza del Presidente, si rinvia al commento inserito nella Relazione di Governance.

Le riunioni del Comitato, coordinate dal Presidente, sono verbalizzate e ad esse possono partecipare anche soggetti che non ne sono membri in relazione alle materie da trattare. Tale partecipazione avviene su invito del Comitato e su singoli punti all'ordine del giorno.

Le attività ed i requisiti di tale Comitato sono costantemente soggetti a revisione ed aggiornamento al fine di riflettere la *best practice* in tema di *corporate governance*.

Tutti i componenti del Comitato per la Remunerazione hanno un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria e di remunerazione.

Il Comitato per la Remunerazione riferisce agli Azionisti sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni; a tal fine all'Assemblea annuale è presente il Presidente o altro componente del Comitato.

È previsto che gli Amministratori non prendano parte alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate le proposte al Consiglio relative alla loro remunerazione.

Nello svolgimento delle proprie funzioni, il Comitato ha la facoltà di accedere, per il tramite della Direzione Risorse Umane, alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti, nonché di 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.

Il Comitato per le Remunerazioni, nonostante CIA non abbia assegnato un budget di spesa, qualora ne ravvisi la necessità, può autorizzare spese per acquisizioni di informazioni, consulenze, collaborazioni, perizie o quant'altro.

Il Comitato ha il compito di indirizzare la Politica della Remunerazione verso criteri di valorizzazione della prestazione professionale, di equità interna, di allineamento dei comportamenti manageriali agli obiettivi aziendali e di competitività sul mercato.

Nel dettaglio, il Comitato:

- sottopone la Politica 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;
- su proposta degli Amministratori Delegati, esamina gli eventuali piani di incentivazione azionaria, ivi compresi i destinatari, il numero delle azioni/diritti e il regolamento applicabile, per tutti i dipendenti che ricoprono posizioni chiave all'interno dell'organizzazione e li sottopone all'approvazione del CdA;
- esprime il suo parere in merito a specifici interventi retributivi a fronte di eventi straordinari.

### **C) Esperti indipendenti**

Ai fini della predisposizione della Politica sulla Remunerazione, non è stato richiesto l'intervento di esperti indipendenti.

### **D) Finalità e principi della politica delle remunerazioni**

La Società ritiene che la definizione e l'applicazione della Politica di Remunerazione 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.

Nell'applicazione della Politica di remunerazione, 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.

CIA tiene conto degli obiettivi economico-strategici, applicando una politica coerente con la dimensione, i bisogni e le specificità della Società, applicando un insieme condiviso e trasparente di regole e di processi.

La definizione della Politica della Remunerazione 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 ... ha esaminato ed approvato, una Politica coerente con le disposizioni del Codice di Autodisciplina predisposto da Borsa Italiana al quale CIA aderisce.

A tal fine, la definizione della Politica sulla Remunerazione mira ad allineare gli interessi del *management* della Società con gli interessi degli Azionisti.

La Politica sulla Remunerazione descritta in questa Relazione non modifica sostanzialmente la prassi fin qui seguita negli anni precedenti.

## **E) Componenti fisse e variabili della remunerazione**

### ***E.1 Membri del Consiglio di Amministrazione***

Al 31 dicembre 2014 il Consiglio di Amministrazione risulta così composto:

- amministratori esecutivi: Angelo Riccardi – Presidente, Paolo Panerai – Vice Presidente, Marco Fanfani – Amministratore Delegato, Luca Panerai – Amministratore Delegato
- amministratori non esecutivi: Nicoletta Costa Novaro, Beatrice Panerai, Maurizio Carfagna, Giovanni Battista Cattaneo della Volta, Diego Della Valle, Vincenzo Truppa, Umberto Vitiello, Andrea Morante.

Nella remunerazione degli Amministratori (esecutivi e non) non è prevista alcuna parte variabile legata ai risultati economici conseguiti dalla società e/o al raggiungimento di obiettivi specifici, la remunerazione è costituita da un compenso fisso determinato dall'Assemblea degli Azionisti.

Inoltre, spetta agli Amministratori non esecutivi il rimborso delle spese sostenute in ragione dell'ufficio.

Non è altresì prevista alcuna indennità in caso di dimissioni, licenziamento/revoca senza giusta causa o cessazione dal rapporto a seguito di un'offerta pubblica di acquisto. Si rinvia al commento inserito nella Relazione di Governance.

Attualmente il piano di remunerazione individuale previsto per gli Amministratori esecutivi investiti di particolari incarichi non prevede componenti di remunerazione basate su strumenti finanziari.

L'Assemblea degli Azionisti del 27 aprile 2012 ha definito un compenso complessivo annuo per la remunerazione degli Amministratori pari a 75.000,00 euro (settantacinquemila euro) così ripartito:

- al Presidente (Angelo Riccardi) riconosce un importo complessivo di euro 10.000,00 (diecimila);
- all'Amministratore Delegato (Luca Nicolò Panerai) riconosce un importo complessivo di euro 25.000,00 (venticinquemila);
- al Vice Presidente (Paolo Panerai) e all'Amministratore Delegato (Marco Fanfani) riconosce un importo complessivo di euro 8.000,00 (ottomila) ciascuno;
- agli altri Consiglieri riconosce un importo complessivo di euro 3.000,00 (tremila) ciascuno.

### **Coperture assicurative e sanitarie diverse da quelle obbligatorie**

I Consiglieri di Amministrazione sono beneficiari di una copertura assicurativa per il rischio professionale inerente la loro carica, non sono beneficiari di altre coperture assicurative e/o sanitarie.

Non sono previste indennità.



## ***E.2 Collegio Sindacale***

Ai membri del Collegio Sindacale è attribuito un compenso fisso, ai sensi della relativa delibera assembleare. Ciascun membro del Collegio Sindacale ha inoltre diritto al rimborso delle spese sostenute per ragioni d'ufficio.

## ***E.3 Dirigenti con Responsabilità Strategiche***

Come definiti dalla Procedura OPC CIA “... *i dirigenti responsabili delle funzioni aziendali che, direttamente o indirettamente siano responsabili della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della società*”.

Anche alla remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche si applicano i principi ed i criteri sopra descritti, con lo scopo di attrarre, motivare e trattenere Dirigenti altamente qualificati, il cui pacchetto retributivo sia competitivo sul mercato e rifletta valori chiave quali il merito, la *leadership* dimostrata e l'incidenza dei differenti ruoli sul raggiungimento di obiettivi economico-strategici di CIA.

## **F) Benefici non monetari**

Agli Amministratori esecutivi a cui sono stati attribuiti particolari poteri possono essere assegnati benefici non monetari consistenti in piani previdenziali e assistenziali, diritti di uso privato di mezzi di trasporto e sconti per l'acquisto dei prodotti del Gruppo.

Ai Dirigenti con responsabilità strategiche possono essere attribuiti benefici non monetari consistenti in prestazioni previdenziali e assistenziali e automobili aziendali. Ulteriori benefici non monetari possono essere attribuiti al ricorrere di particolari circostanze.

## **G) Obiettivi di performance alla base della componente variabile della remunerazione**

Non sono previsti.

## **H) Obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari**

Non sono previsti.

## **I) Coerenza con il perseguimento degli interessi a lungo termine della Società e con la politica di gestione del rischio**

Gli interessi di lungo periodo della Società e la politica di gestione del rischio di CIA sono parte integrante del sistema di controllo interno. La Politica sulla Remunerazione è stata predisposta in piena conformità rispetto al menzionato sistema di controllo interno di CIA.

**J) Termini di maturazione dei diritti ed eventuali sistemi di pagamento differito**

Non sono previsti.

**K) Clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari**

Non sono previste.

**L) Trattamenti in caso di cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro**

Non sono previsti.

**M) Coperture assicurative ovvero previdenziali o pensionistiche**

Si rinvia al punto E.1.

**N) Politica retributiva eventualmente seguita con riferimento agli amministratori indipendenti, all'attività di partecipazione a Comitati, allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vice presidente, ...)**

Non sono previste.

**O) Riferimento a politiche retributive di altre società**

La determinazione del livello di remunerazione è basata sulla continua verifica della prassi di mercato in generale e di settore in particolare, facendo anche riferimento a gruppi di dimensione, struttura e importanza analoga.

20 marzo 2015

*Per il Consiglio di Amministrazione*

**Il Presidente**

*Angelo Riccardi*

## **Sezione II**

La presente sezione, nominativamente per i compensi attribuiti agli Amministratori e ai Sindaci ed in forma aggregata per i compensi attribuiti ai Dirigenti con responsabilità strategiche, è così suddivisa:

- prima parte: fornisce un'adeguata 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 della Società in materia di remunerazione approvata nell'esercizio precedente;
- seconda parte: illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento (2014) a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate o collegate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'esercizio di riferimento, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell'esercizio di riferimento
- terza parte: indica, con i criteri stabiliti nell'Allegato 3A, Schema 7-ter del Regolamento Emittenti, le partecipazioni detenute, nella società con azioni quotate e nelle società da questa controllate, dai componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo e dagli altri Dirigenti con responsabilità risultanti dal libro dei soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo e dai Dirigenti con responsabilità strategiche.

### **Prima parte – Voci che compongono la remunerazione**

Nella prima parte della Sezione II è fornita un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.

#### ***Remunerazione degli Amministratori***

La remunerazione degli Amministratori è costituita da un compenso fisso annuo stabilito dietro delibera assembleare. Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, sentito il parere del Collegio Sindacale e delle funzioni aziendali preposte, determina la ripartizione del compenso globale, stabilito per i singoli Consiglieri.

#### ***Remunerazione dei Sindaci***

La remunerazione dei Sindaci è costituita da un compenso fisso determinato dall'Assemblea degli azionisti.

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

È stato individuato un Dirigente con responsabilità strategica. La remunerazione prevede solo una parte fissa.

***Indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto ed effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito dei piani di incentivazione basati su strumenti finanziari da erogare per cassa***

Compagnia Immobiliare Azionaria, essendo società “di minori dimensioni” ai sensi dell’art. 3, comma 1, lett. f) del Regolamento Parti Correlate fornisce informazioni sugli accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto solo con riferimento agli Amministratori esecutivi e al Presidente del Consiglio di Amministrazione, ove stipulati.

Seconda parte – Rappresentazione analitica dei compensi corrisposti nell’esercizio

TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

Importi in €/000	Nome e Cognome	Carica	Corrisposto da	Periodo in cui è stata ricoperta la carica	Scadenza carica	Compensi fissi					Compensi per partec. a comitati	Bonus e altri incentivi	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indenn. fine carica o cessaz. rapporto di lavoro
						Compensi fissi	Gettoni di presenza	Compensi particolari incarichi	Retribuz. da lavoro dipend.								
<b>AMMINISTRATORI</b>																	
	Angelo Eugenio Riccardi	Presidente	CIA Controllate/ Collegate	1/1/14 - 31/12/14	2014	10	-	-	-	-	-	-	-	10	-	-	
	<b>Totale</b>					<b>10</b>	-	-	-	-	-	-	-	<b>10</b>	-	-	
	Paolo Panerai	Vice Presidente	CIA Controllate/ Collegate	1/1/14 - 31/12/14	2014	8	-	-	-	-	-	-	-	8	-	-	
	<b>Totale</b>					<b>8</b>	-	-	-	-	-	-	-	<b>8</b>	-	-	
	Luca Nicolò Panerai	Amministratore Delegato	CIA Controllate/ Collegate	1/1/14 - 31/12/14	2014	25	-	-	-	-	-	-	-	25	-	-	
	<b>Totale</b>					<b>25</b>	-	-	-	-	-	-	-	<b>25</b>	-	-	
	Marco Fanfani	Amministratore Delegato	CIA Controllate/ Collegate	1/1/14 - 31/12/14	2014	8	-	-	-	-	-	-	-	8	-	-	
	<b>Totale</b>					<b>8</b>	-	-	-	-	-	-	-	<b>8</b>	-	-	
	Maurizio Carfagna	Consigliere	CIA Controllate/ Collegate	1/1/14 - 31/12/14	2014	3	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-	
	<b>Totale</b>					<b>3</b>	-	-	-	-	-	-	-	<b>3</b>	-	-	
	Giovanni Battista Della Volta	Consigliere	CIA Controllate/ Collegate	1/1/14 - 31/12/14	2014	3	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-	
	<b>Totale</b>					<b>3</b>	-	-	-	-	-	-	-	<b>3</b>	-	-	
	Nicoletta Costa Novaro	Consigliere	CIA Controllate/ Collegate	1/1/14 - 31/12/14	2014	3	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-	
	<b>Totale</b>					<b>3</b>	-	-	-	-	-	-	-	<b>3</b>	-	-	
	Diego Della Valle	Consigliere	CIA Controllate/ Collegate	1/1/14 - 31/12/14	2014	3	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-	
	<b>Totale</b>					<b>3</b>	-	-	-	-	-	-	-	<b>3</b>	-	-	
	Andrea Morante	Consigliere	CIA Controllate/ Collegate	1/1/14 - 31/12/14	2014	3	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-	
	<b>Totale</b>					<b>3</b>	-	-	-	-	-	-	-	<b>3</b>	-	-	
	Vincenzo Truppa	Consigliere	CIA Controllate/ Collegate	14/05/14 - 31/12/14	2014	3	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-	
	<b>Totale</b>					<b>3</b>	-	-	-	-	-	-	-	<b>3</b>	-	-	
	Beatrice Panerai	Consigliere	CIA Controllate/ Collegate	1/1/14 - 31/12/14	2014	3	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-	
	<b>Totale</b>					<b>3</b>	-	-	-	-	-	-	-	<b>3</b>	-	-	

Importi in €/000	Nome e Cognome	Carica	Corrisposto da	Periodo in cui è stata ricoperta la carica	Scadenza carica	Compensi fissi				Compensi per partec. a comitati	Bonus e altri incentivi	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indenn. fine carica o cessaz. rapporto di lavoro
						Compensi fissi	Gettoni di presenza	Compensi particolari incarichi	Retribuz. da lavoro dipend.							
	<b>Umberto Vitiello</b>	Consigliere	CIA	1/1/14 - 31/12/14	2014	3	-	-	-	-	-	-	3	-	-	
			Controllate/ Collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	<b>Totale</b>					<b>3</b>	-	-	-	-	-	-	<b>3</b>	-	-	
	<b>SINDACI</b>															
	<b>Giampaolo Dassi</b>	Presidente	CIA	1/1/14 - 31/12/14	2014	10	-	-	-	-	-	-	10	-	-	
			Controllate/ Collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	<b>Totale</b>					<b>10</b>	-	-	-	-	-	-	<b>10</b>	-	-	
	<b>Pierluigi Galbussera</b>	Sindaco Effettivo	CIA	1/1/14 - 31/12/14	2014	6	-	-	-	-	-	-	6	-	-	
			Controllate/ Collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	<b>Totale</b>					<b>6</b>	-	-	-	-	-	-	<b>6</b>	-	-	
	<b>Carlo Maria Mascheroni</b>	Sindaco Effettivo	CIA	1/1/14 - 31/12/14	2014	6	-	-	-	-	-	-	6	-	-	
			Controllate/ Collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	<b>Totale</b>					<b>6</b>	-	-	-	-	-	-	<b>6</b>	-	-	
	<b>DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE</b>															
	<b>N. 1 Dirig.</b>		CIA	1/1/14 - 31/12/14		61	-	-	-	-	-	-	61	-	-	
			Controllate/ Collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	<b>Totale</b>					<b>61</b>	-	-	-	-	-	-	<b>61</b>	-	-	

## TABELLA 2: Stock Option assegnate ai componenti dell'Organo di Amministrazione e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

All'inizio dell'esercizio 2014 non erano in essere piani di Stock Option a beneficio di Amministratori, o altri Dirigenti con responsabilità strategiche. Nel corso dell'esercizio 2014 non sono stati deliberati nuovi piani. A fine esercizio, pertanto non risultano assegnate Stock Option a beneficio dei soggetti sopra citati. Non viene pertanto esposta la relativa tabella.

## TABELLA 3: Piani di incentivazione a favore dei componenti dell'Organo di Amministrazione e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

Non sono previsti piano di incentivazione a beneficio dei soggetti in esame. Non viene pertanto esposta la relativa tabella.

### Terza parte – Partecipazioni detenute

Partecipazioni dei componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo e dei Dirigenti con responsabilità strategica al 31 dicembre 2014.

Cognome Nome	Società Partecipata	N° azioni possedute 31/12/2013	note	Acquisti	Note	Riduzioni o vendite	N° azioni possedute 31/12/2014	Note
<b><u>Amministratori</u></b>								
Paneraì Paolo	Comp. Immob. Azionaria Spa	10.518.521		-		-	10.518.521	
Paneraì Luca	Comp. Immob. Azionaria Spa	887.500		-		-	887.500	
Fanfani Marco	Comp. Immob. Azionaria Spa	-		-		-	-	
Costa Novaro Nicoletta	Comp. Immob. Azionaria Spa	1.801.140		-		-	1.801.140	
Della Valle Diego	Comp. Immob. Azionaria Spa	-		-		-	-	
Carfagna Maurizio	Comp. Immob. Azionaria Spa	20.000		-		-	20.000	
Cattaneo Della Volta Giovanni	Comp. Immob. Azionaria Spa	-		-		-	-	
Vitiello Umberto	Comp. Immob. Azionaria Spa	11.000		-		-	11.000	
Riccardi Angelo	Comp. Immob. Azionaria Spa	4.000		-		-	4.000	
Morante Andrea	Comp. Immob. Azionaria Spa	-		-		-	-	
Paneraì Beatrice	Comp. Immob. Azionaria Spa	880.000		-		-	880.000	
Truppa Vincenzo	Comp. Immob. Azionaria Spa	-		-		-	-	
<b><u>Dirigenti con resp. strategica</u></b>								
<b>Numero 1 dirigente</b>	Compagnia Immobiliare Azionaria Spa	-		-		-	-	
<b><u>Sindaci</u></b>								
Galbussera Pierluigi	Comp. Immob. Azionaria Spa	-		-		-	-	
Mascheroni Carlo	Comp. Immob. Azionaria Spa	-		-		-	-	
Dassi Giampaolo	Comp. Immob. Azionaria Spa	-		-		-	-	

20 marzo 2015

*Per il Consiglio di Amministrazione*

**Il Presidente**

***Angelo Riccardi***