



*Relazione sulla politica in materia di remunerazione e
sui compensi corrisposti
2022*

*Approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 23 marzo 2023 ai sensi dell'articolo
123-ter del D.Lgs. 58/98 e dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti*

Compagnia Immobiliare Azionaria S.p.A. 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

Indice

INTRODUZIONE	3
SEZIONE I: POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE	5
A. Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione ed approvazione ed eventuale revisione della Politica delle Remunerazioni	5
B. Comitato per la Remunerazione: composizione, competenze e modalità di funzionamento	7
C. Politica delle Remunerazioni e compensi/condizioni di lavoro dei propri dipendenti	8
D. Esperti indipendenti	8
E. Finalità, principi, durata ed eventuale revisione della Politica delle Remunerazioni	8
F. Componenti fisse e variabili della remunerazione	9
G. Benefici non monetari	11
H. Obiettivi di performance alla base della componente variabile della remunerazione	11
I. Criteri di valutazione del raggiungimento degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione	11
J. Contributo della politica delle remunerazioni alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della Società	11
K. Termini di maturazione dei diritti ed eventuali sistemi di pagamento differito	11
L. Clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari	11
M. Trattamenti in caso di cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro	11
N. Coperture assicurative ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie	11
O. Politica retributiva eventualmente seguita con riferimento agli amministratori indipendenti, all'attività di partecipazione a Comitati, allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vicepresidente, ...)	11
P. Riferimento a politiche retributive di altre società	12
Q. Eventuali deroghe alla politica delle remunerazioni	12
SEZIONE II: COMPENSI CORRISPOSTI	13
Prima parte – Voci che compongono la remunerazione	13
Seconda parte – Rappresentazione analitica dei compensi corrisposti nell'esercizio	15
Informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche	16

INTRODUZIONE

La relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti da Compagnia Immobiliare Azionaria S.p.A. (la “Relazione”) è stata predisposta ai sensi dell’articolo 123-*ter* del Decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 e successive modifiche (“Testo Unico della Finanza” o “TUF” o il “Decreto”) e ai sensi dell’art. 84-*quater* del Regolamento adottato con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche (il “Regolamento Emittenti” o il “Regolamento”).

La Relazione, è stata redatta in conformità allo schema predisposto da Consob con delibera n. 21623 del 10 dicembre 2020, che ha modificato il precedente schema di cui alla delibera n. 18049 del 23 dicembre 2011 (Schema 7-*bis* e 7-*ter* dell’Allegato 3A al Regolamento Emittenti).

La Relazione illustra la Politica delle Remunerazioni adottata da Compagnia Immobiliare Azionaria S.p.A. (“CIA” o la “Società”). Tale Politica contribuisce alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine.

La Relazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione del 22 03 2023 e, come previsto dal TUF e dal Regolamento Emittenti, è messa a disposizione del pubblico almeno ventuno giorni prima della data dell’Assemblea prevista dall’articolo 2364 c.c., secondo comma, con le modalità stabilite dalla Consob.

La presente Relazione si articola nella Sezione I e II.

Nella Sezione I, come previsto dall’art. 123 del TUF, comma 3, sono illustrate:

- la politica della società in materia di remunerazione dei componenti degli Organi di Amministrazione, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con responsabilità strategiche con riferimento almeno all’esercizio successivo e, fermo restando quanto previsto dall’articolo 2402 del codice civile, dei componenti degli Organi di Controllo (“Politica delle Remunerazioni” o “Politica”);
- le procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione di tale Politica.

La prossima **Assemblea** di CIA è chiamata, ai sensi dell’art. 123-*ter* del TUF, comma 3-*ter*, a deliberare, in senso favorevole o contrario, con **deliberazione vincolante**, in merito alla **Sezione I** della presente Relazione. L’esito del voto sarà posto a disposizione del pubblico ai sensi dell’art. 125-*quater* comma 2 del citato Decreto.

CIA attribuisce compensi solo in conformità con la Politica delle Remunerazioni da ultimo approvata dall’Assemblea.

La Sezione II, come previsto dall’art. 123 del TUF, comma 4, nominativamente, per i Componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, i Direttori Generali e, in forma aggregata, per i Dirigenti con responsabilità strategiche:

- 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 relativa all’esercizio di riferimento;
- illustra analiticamente i compensi corrisposti nell’esercizio di riferimento 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;
- illustra come la Società ha tenuto conto del voto espresso l’anno precedente sulla seconda Sezione della Relazione.

La prossima **Assemblea** di CIA è chiamata, ai sensi dell’art. 123-*ter* del TUF, comma 6, a deliberare, in senso favorevole o contrario, con **deliberazione non vincolante**, in merito alla **Sezione II** della presente Relazione.

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti CIA S.p.A.

L'esito del voto sarà posto a disposizione del pubblico ai sensi dell'art. 125-*quater* comma 2 del TUF.

L'avvenuta predisposizione della Sezione II della Relazione è verificata dalla Società di Revisione.

Alla Relazione sono altresì allegati i piani di compensi previsti dall'articolo 114-*bis* del TUF.

Obiettivo della Relazione è di fornire al mercato informazioni volte ad evidenziare le finalità perseguite con la Politica delle Remunerazioni 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 e lungo termine, della Società.

La Relazione prende in considerazione:

- gli Amministratori;
- i Sindaci;
- Dirigenti con responsabilità strategiche.

La politica in materia di remunerazione adottata da CIA rispetta i principi e le raccomandazioni di cui all'art. 5 del Codice di Corporate Governance (edizione gennaio 2020), come descritto nella Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari.

Si riportano di seguito le Sezioni I e II della Relazione, redatte in conformità all'Allegato 3A, schemi 7 *bis* e 7 *ter*, del Regolamento Consob del 14 maggio 1999, n. 11971 e successive modifiche, che è stata messa a disposizione del pubblico nei termini di legge ed è consultabile sul sito www.c-i-a.it (sezione "Documenti").

SEZIONE I: POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

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 23 03 2023, tenendo conto delle linee guida e dei principi di politica della remunerazione approvati dal Comitato per la Remunerazione nella seduta del 14 maggio 2015.

La Politica delle Remunerazioni 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 19 luglio 2021.

A. Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione ed approvazione ed eventuale revisione della Politica delle Remunerazioni

La Politica delle Remunerazioni di CIA è adottata secondo un processo che vede coinvolti l'Assemblea, il Consiglio di Amministrazione, gli Amministratori Delegati, il Comitato per la Remunerazione e la Direzione Risorse Umane, nel rispetto della disciplina anche regolamentare vigente e dei principi dettati dal Codice di Corporate Governance. Segue il dettaglio delle relative competenze. In tale processo risultano altresì coinvolti il Collegio Sindacale e la Società di Revisione.

A.1. Assemblea ordinaria degli Azionisti

L'Assemblea ordinaria degli Azionisti della Società definisce il compenso complessivo annuale del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, all'atto della nomina e per tutta la durata del mandato, salvo diversa determinazione dell'Assemblea medesima.

Essa inoltre è chiamata a deliberare con voto vincolante in merito alla Sezione I della Relazione e con voto non vincolante in merito alla Sezione II della Relazione, in accordo a 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 materia di attribuzione di strumenti finanziari a esponenti aziendali, dipendenti o collaboratori.

A.2 Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione, 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 presente Relazione sulle Remunerazioni;

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti CIA S.p.A.

- predispone, in collaborazione con il Comitato per la Remunerazione, eventuali piani di compensi basati su azioni o altri strumenti finanziari e li sottopone alla approvazione dell'Assemblea ai sensi dell'art. 114-*bis* TUF.

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, e da ultimo rinnovato con delibera del 19 luglio 2021, svolge nella definizione della Politica delle Remunerazioni 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 delle Remunerazioni, 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 delle Remunerazioni 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 delle Remunerazioni.

A.6 Collegio Sindacale

In materia di remunerazione, il Collegio Sindacale svolge un ruolo consultivo nel contesto del quale formula i pareri richiesti dalla normativa vigente.

A.7 Società di Revisione

Come previsto dal comma 8-*bis* dell'articolo 123-*ter* del TUF, la Società di Revisione verifica l'avvenuta predisposizione da parte degli Amministratori della Sezione II della Relazione.

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 19 luglio 2021, nell'ambito dei suoi membri, svolge un ruolo centrale nella definizione della Politica di Remunerazione di CIA.

Alla data del 31 dicembre 2021, il Comitato per la Remunerazione è composto da cinque amministratori non esecutivi e indipendenti:

- Maria Grazia Vassallo (Presidente);
- Paolo Angius;
- Gaia dal Pozzo;
- Maurizio Pierpaolo Brigatti;
- Sebastiano Di Betta.

Non sono intervenute variazioni nella composizione del Comitato, a far data dalla chiusura dell'esercizio.

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. Alle riunioni del Comitato partecipa il Presidente del Collegio Sindacale o altro Sindaco. Delle riunioni il Presidente fornisce informativa nel primo Consiglio di Amministrazione utile.

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, ritenuta adeguata dal Consiglio di Amministrazione al momento della nomina.

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:

- al peso delle posizioni nell'ambito della struttura organizzativa;
- delle deleghe conferite e del relativo ambito di discrezionalità attribuito;
- 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, per l'adempimento dei propri compiti, con un massimale di euro 20.000.

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.

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti CIA S.p.A.

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 Consiglio di Amministrazione;
- esprime il suo parere in merito a specifici interventi retributivi a fronte di eventi straordinari

C. Politica delle Remunerazioni e compensi/condizioni di lavoro dei propri dipendenti

Tenendo conto delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti, il Gruppo ha determinato e definito una politica sulle remunerazioni volta ad attrarre, motivare e trattenere le risorse in possesso delle qualità professionali richieste per perseguire proficuamente gli obiettivi del Gruppo, ispirandosi ai seguenti principi: (i) incentivazione e mantenimento nel Gruppo di soggetti con professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell'impresa, in particolare di coloro che rivestono ruoli rilevanti all'interno dell'organizzazione aziendale; (ii) allineamento dei sistemi retributivi agli obiettivi ed ai valori aziendali, alle strategie di lungo periodo ed alle politiche di prudente gestione del rischio delle società appartenenti al Gruppo; (iii) previsione di meccanismi che stabiliscono la corresponsione di una parte variabile in modo correlato al raggiungimento degli obiettivi; (iv) garanzia di livelli retributivi complessivi in grado di riconoscere il valore professionale delle persone e il loro contributo alla valorizzazione dei prodotti e servizi offerti dal Gruppo; (v) motivazione di tutto il personale a raggiungere e mantenere livelli eccellenti di prestazione delle attività attraverso i costanti investimenti in formazione e sviluppo volti a motivare i talenti e le persone chiave.

In particolare per il top management i principi guida adottati nella determinazione delle retribuzioni sono stati i seguenti: (i) allineamento della remunerazione alle performance in un'ottica di lungo termine; (ii) costante riferimento al mercato esterno nel settore di riferimento, per la verifica della coerenza dell'offerta retributiva azienda, nella duplice ottica di retention della risorsa apicale e di contenimento dei costi; (iii) coerenza interna, prestando attenzione alla coerenza interna tra livello dell'offerta retributiva e complessità della posizione ricoperta; (iv) costante aggiornamento della metodologia di valutazione delle posizioni con l'obiettivo di garantire confronti e analisi retributive omogenei e coerenti con l'evoluzione nel tempo dell'assetto organizzativo del Gruppo.

D. Esperti indipendenti

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

E. Finalità, principi, durata ed eventuale revisione della Politica delle Remunerazioni

La Società ritiene che la definizione e l'applicazione della Politica delle Remunerazioni 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.

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti CIA S.p.A.

Nell'applicazione della Politica delle Remunerazioni, 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 delle Remunerazioni 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 2 ha esaminato ed approvato, una Politica coerente con le disposizioni del Codice di Corporate Governance (edizione gennaio 2020).

A tal fine, la definizione della Politica delle Remunerazioni mira ad allineare gli interessi del *management* della Società con gli interessi degli Azionisti. La Politica delle Remunerazioni descritta in questa Relazione non modifica sostanzialmente la prassi fin qui seguita negli anni precedenti.

F. Componenti fisse e variabili della remunerazione

F.1 Membri del Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione di CIA al 31 dicembre 2022 risulta così composto:

- Angelo Riccardi – Presidente
- Paolo Andrea Panerai – Vicepresidente
- Sebastiano di Betta - Consigliere
- Nicoletta Costa Novaro – Consigliere
- Gaia del Pozzo – Consigliere
- Alessandra Salerno - Consigliere
- Vincenzo Manes – Consigliere
- Maurizio Pierpaolo Brigatti - Consigliere
- Beatrice Panerai – Consigliere
- Maria Grazia Vassallo – Consigliere
- Paolo Angius – Consigliere

Nel corso dell'Assemblea degli Azionisti del 2 maggio 2022, Si è provveduto alla nomina quale consigliere, in sostituzione del dimissionario Marco Fanfani, dell'avvocato Alessandra Salerno già cooptata dal consiglio di amministrazione in data 19 luglio 2021.

Con Comunicato del 11 novembre 2022 – Compagnia Immobiliare Azionaria comunica, con profondo dolore,

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti CIA S.p.A.

la scomparsa del dott. Luca Nicolò Panerai, membro del Consiglio di Amministrazione della Società nel quale ha sempre partecipato, contribuendo con passione ed impegno costruttivo alle relative decisioni. In attesa delle più opportune determinazioni da parte dell'Assemblea dei Soci il Consigliere deceduto non è stato sostituito.

In considerazione di quanto sopra il Consiglio, al 31 dicembre 2022, risulta composto di 11 membri e così articolato:

- gli Amministratori esecutivi sono due: Angelo Riccardi (Presidente) e Paolo Andrea Panerai (Vicepresidente);
- gli Amministratori non esecutivi sono nove: Sebastiano di Betta (indipendente), Nicoletta Costa Novaro, Gaia del Pozzo (indipendente), Alessandra Salerno (indipendente), Vincenzo Manes (indipendente), Maurizio Pierpaolo Brigatti (indipendente), Beatrice Panerai, Maria Grazia Vassallo (indipendente) e Paolo Angius (indipendente).

Alla data della presente Relazioni non si registrano variazioni nella composizione del Consiglio di Amministrazione.

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.

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 30 giugno 2021 ha definito un compenso complessivo annuo per la remunerazione degli Amministratori pari a 53.000,000 euro, così ripartito con delibera del Consiglio di Amministrazione del 19 luglio 2022:

- al Presidente (Angelo Riccardi) riconosce un importo complessivo di euro 13.000,00 (tredicimila);
- al Vicepresidente (Paolo Panerai) riconosce un importo complessivo di euro 10.000,00;
- 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 e non sono beneficiari di altre coperture assicurative e/o sanitarie. Non sono previste indennità.

F.2 Collegio Sindacale

Ai membri del Collegio Sindacale è attribuito un compenso fisso, ai sensi della relativa delibera assembleare del 30 giugno 2021, ovvero euro 10.000 per il Presidente ed euro 6.000 per ciascun Sindaco Effettivo. Ciascun membro del Collegio Sindacale ha inoltre diritto al rimborso delle spese sostenute per ragioni d'ufficio.

La remunerazione dei Sindaci è commisurata all'impegno richiesto, alla rilevanza del ruolo ricoperto nonché alle caratteristiche dimensionali e settoriali dell'impresa.

F.3 Dirigenti con responsabilità strategiche

Come definiti dalla Procedura in materia di Operazioni con Parti Correlate adottata da CIA si intendono “... *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

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti CIA S.p.A.

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.

G. 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.

H. Obiettivi di performance alla base della componente variabile della remunerazione

Non applicabile, in quanto non sono previste componenti variabili della remunerazione.

I. Criteri di valutazione del raggiungimento degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione

Non applicabile, in quanto non sono previste componenti variabili della remunerazione.

J. Contributo della politica delle remunerazioni alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della Società

La politica delle remunerazioni è stata impostata nel rispetto della normativa e delle convenzioni, con questo contribuendo al raggiungimento degli interessi aziendali.

K. Termini di maturazione dei diritti ed eventuali sistemi di pagamento differito

Non sono previsti.

L. Clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari

Non sono previste.

M. Trattamenti in caso di cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro

Non sono previsti.

N. Coperture assicurative ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie

Si rinvia al punto F.1.

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

Non prevista.

**Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti
CIA S.p.A.**

P. 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.

Q. Eventuali deroghe alla politica delle remunerazioni

Non sono presenti deroghe.

Si evidenzia infine che CIA non è destinatarie di normative di settore in materia di remunerazione.

22 03 2023

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

SEZIONE II: COMPENSI CORRISPOSTI

La presente Sezione individua, nominativamente per i compensi attribuiti agli Amministratori e ai Sindaci ed in forma aggregata per i compensi attribuiti ai Dirigenti con responsabilità strategiche:

- **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 conformità con la politica in materia di remunerazione di riferimento e le modalità con cui la remunerazione contribuisce ai risultati a lungo termine della Società;
- **seconda parte:** illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento (2022) 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; sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio hanno ricoperto, anche per una frazione del periodo, la carica di componente dell'Organo di amministrazione e di controllo, Direttore Generale o Dirigente con responsabilità strategiche.

Prima parte – Voci che compongono la remunerazione

1.1 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.

Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari

Non sono previsti.

1.2 Indennità e/o altri benefici per la cessazione dalla carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'esercizio

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.

1.3 Deroghe alla Politica delle Remunerazioni

Non sono previste deroghe

1.4 Meccanismi di correzione ex post della componente variabile

Non sono previste componenti variabili nella remunerazione.

1.5 Informazioni di confronto

Non sono previste

1.6 Voto espresso dall'Assemblea sulla presente Sezione della Relazione

L'Assemblea esprime voto favorevole sulla seconda sezione della relazione sulla politica in materia di remunerazioni e sui compensi corrisposti.

**Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti
CIA S.p.A.**

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								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.	Compensi per partec. a comitati	Bonus e altri incentivi	Benefici non monetari	Altri compensi			
AMMINISTRATORI															
Angelo Eugenio Riccardi	President	CIA	1/1/22 - 31/12/22	Appr. Bil. 2023	13	-	-	-	-	-	-	-	13	-	-
	Controllore/Collegato				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale					13	-	-	-	-	-	-	-	13	-	-
Paolo Panerai	Vice President	CIA	1/1/22 - 31/12/22	Appr. Bil. 2023	10	-	-	-	-	-	-	-	10	-	-
	Controllore/Collegato				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale					10	-	-	-	-	-	-	-	10	-	-
Alessandra Salerno	Consigliere	CIA	1/1/22 - 31/12/22	Appr. Bil. 2023	3	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-
	Controllore/Collegato				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale					3	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-
Beatrice Panerai	Consigliere	CIA	1/1/22 - 31/12/22	Appr. Bil. 2023	3	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-
	Controllore/Collegato				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale					3	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-
Gaia Dal Pozzo	Consigliere	CIA	1/1/22 - 31/12/22	Appr. Bil. 2023	3	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-
	Controllore/Collegato				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale					3	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-
Nicoletta Costa Novaro	Consigliere	CIA	1/1/22 - 31/12/22	Appr. Bil. 2023	3	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-
	Controllore/Collegato				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale					3	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-
Vincenzo Manes	Consigliere	CIA	1/1/22 - 31/12/22	Appr. Bil. 2023	3	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-
	Controllore/Collegato				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale					3	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-
Murizio Pierpaolo Brigatti	Consigliere	CIA	1/1/22 - 31/12/22	Appr. Bil. 2023	3	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-
	Controllore/Collegato				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale					3	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-
Sebastiano DiBetta	Consigliere	CIA	1/1/22 - 31/12/22	Appr. Bil. 2023	3	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-
	Controllore/Collegato				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale					3	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-
Importi in €/000															
Nome e Cognome	Carica	Corrisposto da	Periodo in cui è stata ricoperta la carica	Scadenza carica	Compensi fissi								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.	Compensi per partec. a comitati	Bonus e altri incentivi	Benefici non monetari	Altri compensi			
Maria Grazia Vassallo	Consigliere	CIA	1/1/22 - 31/12/22	Appr. Bil. 2023	3	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-
	Controllore/Collegato				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

**Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti
CIA S.p.A.**

Collegate									
Totale						3	-	-	3
Paolo			01/01/22 -	Appr. Bil.					
Angius	Consigliere	CIA	31/12/22	2023		3	-	-	3
		Controllat e/ Collegate							
Totale						3	-	-	3
SINDACI									
Pasqua			01/01/22 -	Appr. Bil.					
Loredana	Presidente	CIA	31/12/22	2023		10	-	-	10
		Controllat e/ Collegate							
Totale						10	-	-	10
Mario			01/01/22 -	Appr. Bil.					
Medici	Sindaco Effettivo	CIA	31/12/22	2023		6	-	-	6
		Controllat e/ Collegate							
Totale						6	-	-	6
Barbara			01/01/22 -	Appr. Bil.					
Premoli	Sindaco Effettivo	CIA	31/12/22	2023		6	-	-	6
		Controllat e/ Collegate							
Totale						6	-	-	6
DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE									
N. 1			1/1/22 -						
Dirig.		CIA	31/12/22			90	-	-	90
		Controllat e/ Collegate							
Totale						90	-	-	90

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

All'inizio dell'esercizio 2022 non erano in essere piani di Stock Option a beneficio di Amministratori, o altri Dirigenti con responsabilità strategiche. Nel corso dell'esercizio 2022 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.

Informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Secondo i criteri stabiliti nell'Allegato 3A, Schema 7 *ter* del Regolamento Emittenti, sono fornite informazioni sulle partecipazioni detenute, nella società con azioni quotate e nelle società da questa controllate, dai componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo, dal Direttore Generale 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, dal Direttore Generale e Dirigenti con responsabilità strategiche.

Partecipazioni dei componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo e dei Dirigenti con responsabilità

**Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti
CIA S.p.A.**

strategica al 31 dicembre 2021.

Tabella 1. Partecipazioni dei componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo e dei Direttori Generali

PARTECIPAZIONI DEGLI AMMINISTRATORI E DEI SINDACI

Cognome Nome	Società Partecipata	N° azioni possedute 31/12/2021	note	Acquisti	note	Riduzioni o vendite	N° azioni Possedute 31/12/2022	Note
Amministratori								
Panerai Paolo	Cia S.p.A.	9.255.761		-		-	9.255.761	
Costa Novaro Nicoletta	Cia S.p.A.	1.801.140		-		-	1.801.140	
Maria Grazia Vassallo	Cia S.p.A.	-		-		-	-	
Riccardi Angelo	Cia S.p.A.	4.000		-		-	4.000	
Eredi Luca Panerai	Cia S.p.A.	887.500		-		-	887.500	
Panerai Beatrice	Cia S.p.A.	880.000		-		-	880.000	
Manes Vincenzo	Cia S.p.A.	-		-		-	-	
Paolo Angius	Cia S.p.A.	-		-		-	-	
Gaia Dal Pozzo	Cia S.p.A.	-		-		-	-	
Sebastiano Di Betta	Cia S.p.A.	-		-		-	-	
Maurizio Pierpaolo Brigatti	Cia S.p.A.	-		-		-	-	
Alessandra Salerno	Cia S.p.A.	-		-		-	-	
Sindaci								
Pasqua Loredana D'Onofrio	Cia S.p.A.	-		-		-	-	
Mario Medici	Cia S.p.A.	-		-		-	-	
Barbara Premoli	Cia S.p.A.	-		-		-	-	
<u>Sindaci cessati nell'esercizio</u>								
Laura Restelli	Cia S.p.A.	-		-		-	-	
Vincenzo Truppa	Cia S.p.A.	-		-		-	-	

Tabella 2. Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica

Non sono presenti partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica. Non viene pertanto esposta la relativa tabella.

22 03 2023

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente