

Relazione sulla
Remunerazione

2012



Sommario

03	Premessa
04	Riferimenti normativi
05	Sistema di governance della Società
06	Struttura e predisposizione del documento
07	Sezione 1 - Politica sulle remunerazioni 2012
07	1.a) Ruoli e attività nella definizione della politica sulle Remunerazioni
09	1.b) Obiettivi e principi della politica sulla Remunerazione
10	1.c) Criteri nella definizione della politica di Remunerazione
14	Sezione 2 - Attuazione delle linee guida della politica sulla remunerazione sull'esercizio 2011
14	2.a) Remunerazione dei componenti del Consiglio di Sorveglianza
15	2.b) Remunerazione dei componenti del Consiglio di Gestione
15	2.c) Remunerazione del Presidente del Consiglio di Gestione
17	2.d) Remunerazione dei Direttori Generali
19	2.e) Illustrazione analitica dei compensi relativi al 2011

Signori Azionisti,

la presente Assemblea è chiamata, ai sensi dell'art. 123-ter del D.Lgs. n. 58/98, ad esprimere il proprio voto consultivo in merito alla politica adottata dalla Società in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione e controllo e dei dirigenti con responsabilità strategiche ed alle procedure utilizzate per la sua adozione e attuazione.

Premessa

La presente Relazione sulla Remunerazione (di seguito anche “Relazione”) illustra la politica di A2A S.p.A. (di seguito anche “A2A” o la “Società”) in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Sorveglianza, del Consiglio di Gestione e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Il Consiglio di Sorveglianza e il Consiglio di Gestione, attualmente in carica, sono stati nominati a giugno 2009 con un mandato di tre esercizi che scadrà alla data dell’Assemblea convocata per deliberare sul pagamento dei dividendi relativi all’esercizio 2011.

Si evidenzia, inoltre, che, il Presidente del Consiglio di Gestione, nominato in concomitanza con la nomina del Consiglio di Gestione, ha dato le dimissioni in data 8 febbraio 2012. A questi è subentrato, dal 17 febbraio 2012, l’attuale Presidente che rimarrà in carica fino alla scadenza del Consiglio di Gestione sopra richiamata.

Ne consegue che la presente Relazione è stata redatta nell’ambito di un contesto in evoluzione con riferimento ai propri organi di governo e di controllo. Si evidenzia, comunque, che qualora le logiche di remunerazione definite e descritte di seguito dovessero cambiare significativamente nel corso dell’anno 2012, A2A fornirà adeguata informativa al mercato e al pubblico.

Riferimenti normativi

La Relazione sulla Remunerazione viene predisposta ai sensi dell'articolo 123-ter del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (cosiddetto TUF - "Testo Unico della Finanza") e in coerenza con le disposizioni stabilite dalla Consob con la Delibera n. 18049 del 23.12.2011 che hanno modificato il Regolamento Emittenti emanato dalla stessa Consob in attuazione del citato D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58.

Ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6 del TUF, l'Assemblea è chiamata a deliberare sulla sezione della Relazione sulla Remunerazione prevista dal comma 3 dello stesso articolo. Tale deliberazione non è vincolante e l'esito del voto è posto a disposizione del pubblico ai sensi dell'art. 125-quater, comma 2 del TUF.

Inoltre, come previsto dal comma 2 dell'art. 123-ter del TUF, "Nelle società che adottano il sistema dualistico la relazione è approvata dal Consiglio di Sorveglianza, su proposta, limitatamente alla sezione prevista dal comma 4, lettera b), del Consiglio di Gestione".

La politica sulla Remunerazione di cui alla presente Relazione tiene conto dei principi e dei criteri applicativi dell'Articolo 6 del Codice di Autodisciplina, come modificato in data 5 dicembre 2011, al quale la Società aderisce.

Sistema di governance della Società

A2A ha adottato, dalla sua costituzione, un modello di amministrazione e controllo dualistico caratterizzato dalla presenza di un Consiglio di Sorveglianza e di un Consiglio di Gestione ai sensi dell'articolo 2409-octies c.c. e seguenti.

Il Consiglio di Sorveglianza, oltre ad essere l'organo a cui spetta la funzione di controllo della società, tipica del Collegio Sindacale, è investito anche di compiti che, nel sistema tradizionale, sono di competenza dell'Assemblea degli azionisti, quali la nomina, la revoca e la remunerazione dei componenti del Consiglio di Gestione. In coerenza con le disposizioni statutarie (art. 20) e con l'art. 2409-terdecies c.c., il Consiglio di Sorveglianza svolge anche funzioni di indirizzo strategico.

Il Consiglio di Gestione ha la responsabilità di gestire in via esclusiva l'impresa nel rispetto delle competenze e attribuzioni del Consiglio di Sorveglianza, compiendo, a tal fine, tutte le operazioni necessarie, utili o comunque opportune per il raggiungimento dell'oggetto sociale, siano esse di ordinaria come di straordinaria amministrazione.

Il Consiglio di Sorveglianza, nel corso del 2011 risultava composto da 15 Consiglieri ⁽¹⁾, tutti indipendenti ai sensi dei criteri previsti dal TUF e dal Codice di Autodisciplina, mentre il Consiglio di Gestione è composto da 8 Consiglieri di cui 4 indipendenti ai sensi del criterio previsto dal TUF e 3 indipendenti ai sensi del criterio previsto dal Codice di Autodisciplina.

Secondo quanto indicato nella “Disciplina delle Parti Correlate” di A2A, redatta e pubblicata ai sensi dell'art. 4 del regolamento Consob 17221 del 12 marzo 2010, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono stati individuati nelle figure dei Consiglieri di Gestione e dei Consiglieri di Sorveglianza.

(1) Il Consiglio di Sorveglianza dal 15.01.2012 risulta composto da 14 Consiglieri a causa del decesso del dott. Giorgio Maria Filiberto Sommariva

Struttura e predisposizione del documento

La Relazione si articola in due sezioni:

- Sezione 1, “Politica sulle remunerazioni 2012”, in cui vengono illustrati, con specifico riferimento ai componenti del Consiglio di Sorveglianza e di Gestione, ai Direttori Generali e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche:
 - 1.a) Ruoli e attività nella definizione della politica sulle Remunerazioni;
 - 1.b) Obiettivi e principi della politica sulla Remunerazione;
 - 1.c) Criteri nella definizione della politica di Remunerazione.
- Sezione 2, “Attuazione della politica sulle remunerazioni 2011”, in cui vengono illustrati:
 - 2.a) Remunerazione dei componenti del Consiglio di Sorveglianza;
 - 2.b) Remunerazione dei componenti del Consiglio di Gestione (ad esclusione del Presidente);
 - 2.c) Remunerazione del Presidente del Consiglio di Gestione;
 - 2.d) Remunerazione dei Direttori Generali;
 - 2.e) Illustrazione analitica dei compensi relativi al 2011.

Sezione 1 - Politica sulle remunerazioni 2012

1.a) Ruoli e attività nella definizione della Politica sulle Remunerazioni

Il processo di definizione della remunerazione e della relativa politica riferita ai componenti del Consiglio di Sorveglianza, del Consiglio di Gestione e ai Direttori Generali coinvolge gli organi societari di seguito indicati nel rispetto di quanto previsto dall'art.123-ter del TUF, delle norme statutarie e del Regolamento del Comitato Remunerazione.

Assemblea dei Soci

7

- definisce il compenso dei componenti del Consiglio di Sorveglianza in quanto Consiglieri (come stabilito dall'art. 16, comma 5 dello Statuto). Il compenso viene stabilito all'atto della nomina e ha validità per l'intero periodo di carica;
- delibera sulla sezione della Relazione prevista dall'art. 123-ter comma 3 del TUF relativa alla 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.

Consiglio di Sorveglianza

- approva e sottopone all'Assemblea degli azionisti la presente Relazione sulla Remunerazione;
- istituisce un Comitato Remunerazione composto da quattro Consiglieri e ne determina i poteri e le regole di funzionamento (come indicato dall'art. 23, comma 2 dello Statuto), tenendo presente che almeno uno dei componenti del Comitato possieda competenze in materie finanziarie;
- stabilisce, sentito il Comitato Remunerazione, i compensi dei Consiglieri di Sorveglianza investiti, dallo Statuto o dal Consiglio stesso, di particolari cariche, poteri o funzioni (come indicato dall'art. 16, comma 5 dello Statuto);
- stabilisce, sentito il Comitato Remunerazione, i compensi dei Consiglieri di Gestione, inclusi quelli investiti di particolari cariche, incarichi o deleghe o assegnati a Comitati (come indicato dall'art. 20, comma 1 lett. b) dello Statuto);
- esprime pareri sugli schemi di incentivazione e fidelizzazione dei componenti del Consiglio di Gestione, del personale dirigente di A2A e dei dipendenti o di gruppi di dipendenti (come stabilito dall'art. 20, comma 1 lett. s) dello Statuto).

Consiglio di Gestione:

- stabilisce la remunerazione dei Direttori Generali (come indicato dall'art. 38, comma 2 dello Statuto);
- predispone la sezione 2 della Relazione prevista dall'art. 123-ter, comma 4, lett. b), da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Sorveglianza.

Comitato Remunerazione

- svolge, sulle tematiche di remunerazione e a supporto del Consiglio di Sorveglianza, funzioni di natura istruttoria, consultiva e propositiva.

Più in dettaglio:

- formula al Consiglio di Sorveglianza proposte in merito all'individuazione dei criteri per la determinazione dei compensi:
 - dei componenti del Consiglio di Sorveglianza (fra cui il Presidente e il Vice Presidente) investiti di particolari cariche o funzioni incluse quelle derivanti dalla partecipazione ai Comitati;
 - dei componenti del Consiglio di Gestione (fra cui il Presidente e il Vice Presidente), inclusi quelli investiti di particolari cariche, incarichi o deleghe;
- esprime per il Consiglio di Sorveglianza pareri sugli schemi di incentivazione e fidelizzazione dei componenti del Consiglio di Gestione, del personale dirigente di A2A e dei dipendenti o di gruppi di dipendenti;
- monitora l'applicazione delle deliberazioni adottate dal Consiglio di Sorveglianza in materia di compensi e schemi di incentivazione e fidelizzazione e riferisce le proprie valutazioni sull'attività di monitoraggio effettuata;
- supporta il Consiglio di Sorveglianza nella stesura della Relazione sulla Remunerazione e nella verifica dei compensi effettivamente corrisposti come riportati nella Relazione.

Per l'espletamento delle proprie attività, il Comitato Remunerazione si avvale anche del supporto operativo della Direzione Risorse Umane e, se del caso, di consulenti esterni esperti sulle tematiche retributive, verificando preventivamente che essi non si trovino in situazioni che ne compromettano l'indipendenza di giudizio.

In coerenza con quanto raccomandato dall'art. 6 del Codice di Autodisciplina, i Consiglieri di Sorveglianza, esclusi i componenti del Comitato Remunerazione, e i Consiglieri di Gestione non partecipano alle riunioni del Comitato Remunerazione in cui vengono formulate proposte relative alla propria remunerazione.

Tenuto conto che ogni decisione relativa all'assegnazione di remunerazioni e benefici economici, sotto qualsiasi forma, ai Dirigenti con responsabilità strategiche rientra tra le Operazioni con Parti Correlate, si rimanda anche alla procedura “Disciplina delle operazioni con parti correlate Procedura ai sensi dell'art. 4 del regolamento Consob 17221 del 12 marzo 2010” approvata dal Consiglio di Gestione di A2A S.p.A. in data 11 novembre 2010, previo parere favorevole del Comitato per il Controllo Interno.

1.b) Obiettivi e principi della politica sulla Remunerazione

La politica sulla remunerazione ha l'obiettivo di attrarre, sviluppare e fidelizzare risorse professionali qualificate per il raggiungimento degli obiettivi della Società e del Gruppo. Inoltre, tale politica si prefigge di allineare gli interessi del management con quelli degli azionisti e di soddisfare le aspettative degli stakeholder.

Ai fini della predisposizione della politica sulla remunerazione, sono presi in considerazione i seguenti elementi:

- gli aspetti caratterizzanti la politica di remunerazione dell'esercizio precedente e di quello in corso;
- l'andamento delle remunerazioni nei principali competitors del settore energetico e, più in generale, l'andamento delle remunerazioni nelle grandi aziende nazionali e continentali;
- gli obiettivi di breve periodo definiti dalla Società e la situazione economico – patrimoniale della stessa;
- il piano strategico aziendale e gli obiettivi di medio – lungo periodo in esso contenuti.

Tenuto conto di quanto indicato al punto precedente, la struttura della remunerazione e le sue componenti sono così caratterizzate:

- per i Consiglieri di Sorveglianza e i Consiglieri di Gestione (ad esclusione del Presidente del Consiglio di Gestione), un importo fisso annuale indipendente dall'andamento e dai risultati economici della Società, articolato in funzione delle responsabilità e dell'impegno richiesto e della partecipazione ai Comitati;
- per il Presidente del Consiglio di Gestione e i Direttori Generali, al fine di allineare i loro interessi all'andamento ed ai risultati economici di A2A:
 - un importo fisso annuale, considerando sia il ruolo organizzativo ricoperto con le connesse responsabilità sia la specializzazione professionale e le competenze tecniche, professionali e manageriali richieste al titolare;
 - un importo variabile, la cui erogazione è legata al raggiungimento di obiettivi, predeterminati e, ove possibile, misurabili, sia economico-finanziari sia strategici per A2A. L'importo variabile può essere articolato in componenti di breve, ad erogazione contestuale, e di medio-lungo periodo, ad erogazione differita.

L'importo fisso annuale del pacchetto retributivo del Presidente del Consiglio di Gestione e dei Direttori Generali è stabilito in misura sufficiente a remunerare le responsabilità sostenute e l'attività svolta anche qualora la componente variabile non venisse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi assunti alla base.

La componente variabile della remunerazione di breve periodo e di medio-lungo periodo, la cui erogazione è correlata alle performance raggiunte, prevede obiettivi ed indicatori specifici di natura economica e finanziaria, definiti dal budget annuale e dai piani industriali (quali l'Ebitda, la posizione finanziaria netta etc.), ed in ogni caso obiettivi precedentemente individuati e predeterminati.

1.c) Criteri nella definizione della Politica di Remunerazione

Remunerazione dei componenti del Consiglio di Sorveglianza e del Consiglio di Gestione (escluso il Presidente del Consiglio di Gestione)

La remunerazione dei componenti del Consiglio di Sorveglianza e del Consiglio di Gestione è articolata in:

- un emolumento fisso annuale indifferenziato stabilito dall'Assemblea per i Consiglieri di Sorveglianza;
- un emolumento fisso annuale stabilito in funzione del ruolo svolto nei rispettivi organi di controllo e di amministrazione (Presidente, Vice Presidente del Consiglio di Sorveglianza; Vice Presidente e Consiglieri del Consiglio di Gestione);
- un emolumento fisso annuale determinato in funzione della carica di componenti dei Comitati per i Consiglieri di Sorveglianza;
- gettoni di presenza per la partecipazione alle sedute dei Comitati del Consiglio di Sorveglianza.

I valori dell'emolumento fisso annuale, del compenso spettante per la partecipazione ai Comitati e del gettone di presenza per la partecipazione alle sedute dei Comitati, sono definiti sulla base di analisi che considerano nel complesso:

- responsabilità assegnate da Statuto al Consiglio di Sorveglianza e al Consiglio di Gestione nella sua interezza e ai singoli ruoli (Presidente, Vice Presidente, Consigliere);
- compiti assegnati ai Comitati dal Consiglio di Sorveglianza (formalizzati in appositi regolamenti);
- benchmark di mercato su società equiparabili per dimensione e complessità organizzativa.

Non sono previsti, per i componenti del Consiglio di Sorveglianza e del Consiglio di Gestione (escluso il Presidente del Consiglio di Gestione), sistemi di incentivazione variabile, né monetari né basati su strumenti finanziari azionari.

Non sono, inoltre, presenti né accordi che prevedono indennità in caso di cessazione anticipata dell'incarico né impegni di non concorrenza.

Per quanto riguarda i benefici non monetari, per detti Consiglieri è presente una polizza infortuni professionali ed extraprofessionali. In considerazione del loro ruolo, è inoltre attiva una specifica copertura assicurativa per la responsabilità civile verso terzi.

Remunerazione del Presidente del Consiglio di Gestione

Considerato che al Presidente in carica fino all'8 febbraio 2012 è subentrato dal 17 febbraio 2012 l'attuale Presidente, che rimarrà in carica fino all'Assemblea convocata per deliberare sul pagamento dei dividendi relativi all'esercizio 2011, la Politica in oggetto riporta i differenti criteri individuati per tali figure.

La remunerazione del Presidente del Consiglio di Gestione dimessosi in data 8 febbraio 2012 prevedeva:

- un importo fisso annuale, con peso pari a circa 50% della Retribuzione Diretta Annua a target ⁽²⁾;
- un compenso variabile di breve termine, con peso pari a circa il 35% della Retribuzione Diretta Annua a target, erogabile alla maturazione, determinato sulla base di obiettivi definiti (risultati economico-finanziari e iniziative strategiche di A2A) e da realizzare su un orizzonte temporale di breve termine (12 mesi);
- un compenso variabile di lungo termine, con peso a completamento del 100% della Retribuzione Diretta Annua a target, erogabile a fine mandato, determinato sulla base di obiettivi definiti (risultati economico-finanziari, creazione di valore per gli azionisti e iniziative strategiche di A2A) e da realizzare su un orizzonte temporale di medio-lungo termine (24 mesi);
- un compenso percepito in quanto componente del Consiglio di Amministrazione di società partecipate e consolidate.

Completa la retribuzione del Presidente del Consiglio di Gestione, in termini di benefits non monetari, una polizza infortuni professionali ed extraprofessionali.

Anche per il Presidente del Consiglio di Gestione è attiva una specifica copertura assicurativa per la responsabilità civile verso terzi.

11

Inoltre:

- entrambi i compensi variabili prevedono una soglia minima di raggiungimento degli obiettivi per l'accesso al premio economico, un meccanismo lineare di variazione dell'ammontare economico in funzione della realizzazione degli obiettivi e un valore massimo dell'importo erogabile;
- è stabilito un limite economico massimo annuo per la quota economica percepita in qualità di componente del Consiglio di Amministrazione di società partecipate e consolidate.

La percentuale di incidenza del compenso variabile, sia di breve che di medio-lungo termine, sull'importo fisso annuale e il relativo sistema di determinazione (indicatori, soglia minima di raggiungimento degli obiettivi, valore massimo dell'importo erogabile e meccanismo di correlazione tra obiettivi e premio) sono stabiliti considerando sia le prassi retributive riscontrabili sul mercato ed applicate da società benchmark per dimensione e complessità organizzativa sia il profilo di rischio del settore in cui opera la Società.

Per il periodo di carica del 2012 al Presidente del Consiglio di Gestione è stata attribuita solo la componente fissa della Retribuzione Diretta Annua a target. Analogamente è stato fatto per il Presidente subentrato dal 17 febbraio e attualmente in carica.

Remunerazione dei Direttori Generali

Ai due Direttori Generali in quanto componenti del Consiglio di Gestione spetta lo stesso compenso fissato dal Consiglio di Sorveglianza, in termini sia di struttura che di valori economici, per gli altri Consiglieri.

(2) Per retribuzione Diretta Annua a target si intende la somma di emolumento fisso annuale, valore annuo a target del compenso variabile a breve termine e valore annuo a target del compenso variabile a medio-lungo termine.

L'allineamento tra remunerazione e risultati economici della Società è, infatti, garantito nell'ambito della retribuzione stabilita per Statuto dal Consiglio di Gestione per la carica di Direttori Generali.

Quest'ultima risulta così articolata:

- un importo fisso annuale;
- un compenso variabile di breve termine, con peso indicativamente pari al 50% dell'importo fisso annuale, erogabile alla maturazione, determinato sulla base di obiettivi definiti (risultati economico-finanziari e iniziative strategiche di Gruppo) e da realizzare su un orizzonte temporale di breve termine (12 mesi).

Attualmente non è previsto alcun compenso variabile a lungo termine.

Completano la retribuzione dei Direttori Generali i benefits non monetari, consistenti nell'offerta di beni e servizi di natura prevalentemente assistenziale (assicurazione sanitaria e vita) e tipicamente riconosciuti alla popolazione dirigenziale di A2A.

I compensi percepiti dai due Direttori Generali in quanto componenti del Consiglio di Amministrazione di società partecipate e consolidate sono interamente riversati ad A2A.

12

Il compenso variabile prevede una soglia minima di raggiungimento degli obiettivi per l'accesso al premio economico, un meccanismo lineare di variazione dell'ammontare economico in funzione della realizzazione degli obiettivi e un valore massimo dell'importo erogabile.

La percentuale di incidenza del compenso variabile sull'importo fisso annuale e il relativo sistema di funzionamento (indicatori, soglia minima di raggiungimento degli obiettivi, valore massimo dell'importo erogabile e meccanismo di correlazione tra obiettivi e premio) sono stabiliti considerando sia le prassi retributive riscontrabili sul mercato ed applicate da società benchmark per dimensione e complessità organizzativa sia il profilo di rischio del settore in cui opera la Società.

Per entrambi i Direttori Generali non sono previsti:

- sistemi di incentivazione variabile di breve e di lungo termine, basati su strumenti finanziari azionari;
- accordi in merito alla stipula di contratti di consulenza, assegnazione / mantenimento di benefici non monetari per periodi successivi alla conclusione del rapporto di lavoro;
- patti di non concorrenza per periodi successivi alla conclusione del rapporto di lavoro.

È invece in essere un accordo tra la Società e uno dei due Direttori Generali, stipulato nel 2007 in concomitanza con l'assunzione come dipendente di A2A, che prevede un'indennità in caso di risoluzione del rapporto di lavoro. In particolare secondo tale accordo, a fronte di dimissioni, presentate entro 30 giorni da un ridimensionamento del ruolo rispetto a quanto stipulato nell'accordo di assunzione, devono essere corrisposti al Direttore Generale dimissionario 3 annualità della retribuzione complessiva (importo fisso annuale + compenso variabile).

Come per i Consiglieri di Sorveglianza e di Gestione e il Presidente del Consiglio di Gestione, anche per i Direttori Generali è attiva una specifica copertura assicurativa per la responsabilità civile verso terzi.

Tutte le deliberazioni di competenza del Consiglio di Sorveglianza in tema di remunerazione sono state assunte su proposta del Comitato Remunerazione nell'ambito delle attività istruttorie, conoscitive e propositive a quest'ultimo assegnate.

Sezione 2 - Attuazione delle linee guida della politica sulla remunerazione sull'esercizio 2011

2.a) Remunerazione dei componenti del Consiglio di Sorveglianza

La remunerazione relativa all'anno 2011 risulta composta da:

- un emolumento fisso annuale pari a:
 - 385.000 €/anno per il Presidente (di cui 55.000 € fissati dall'Assemblea dei soci);
 - 210.000 €/anno per il Vice Presidente (di cui 55.000 € fissati dall'Assemblea dei soci);
 - 55.000 €/anno per gli altri membri (fissati dall'Assemblea dei soci);
- un emolumento costituito dalla somma di un importo fisso per la nomina a componenti dei Comitati e dai gettoni di presenza per la partecipazione alle singole sedute dei Comitati stessi a cui il Consigliere ha partecipato, secondo lo schema indicato di seguito.

Comitato	Emolumento per la nomina a componenti dei Comitati			Gettone di presenza (€/singola seduta del Comitato)
	Presidente	Vicepresidente	Membro	
Controllo Interno (*)	146.400	107.400	78.100	300
Nomine	40.000	35.000	30.000	300
Remunerazione	40.000	35.000	30.000	300
Liberalità	40.000	35.000	30.000	300

(*) Gli emolumenti del Comitato per il Controllo Interno sono stati integrati dall'1.1.2011 per tener conto delle nuove funzioni a questo attribuite in tema di revisione contabile ai sensi dell'art. 19 del D.Lgs. 39/10 e di Comitato Parti Correlate

Nella tabella di seguito sono, pertanto, riportati i compensi dei componenti del Consiglio di Sorveglianza relativi all'anno 2011 e calcolati in coerenza con quanto sopra descritto.

Cognome e Nome	Emolumento Fisso	Emolumento per la nomina a componenti dei Comitati (inclusi i gettoni di presenza alle sedute dei Comitati)	Totale
Tarantini Graziano	385.000	191.500	576.500
Bifulco Rosario	210.000	147.200	357.200
Bandera Adriano	55.000	42.100	97.100
Brivio Giambattista	55.000	30.600	85.600
Caparini Bruno	55.000	32.100	87.100
Castelli Gianni	55.000	40.600	95.600
Cavalli Alberto	55.000	37.100	92.100
Grassani Stefano	55.000	31.800	86.800
Mattinzoli Enrico Giorgio	55.000	30.300	85.300
Miccinesi Marco	55.000	81.700	136.700
Perona Massimo	55.000	30.600	85.600
Rosini Norberto	55.000	82.900	137.900
Sommariva Giorgio Maria Filiberto (*)	55.000	30.300	85.300
Tamburini Franco	55.000	35.600	90.600
Taormina Antonio Matteo	55.000	-	55.000

(*) in carica fino al 15.01.2012

Inoltre, secondo quanto previsto dallo Statuto di A2A, ai componenti del Consiglio di Sorveglianza è corrisposto un importo pari al rimborso delle spese sopportate in ragione del loro ufficio.

2.b) Remunerazione dei componenti del Consiglio di Gestione (ad esclusione del Presidente)

La remunerazione relativa all'anno 2011 risulta composta da un emolumento fisso annuale pari a:

- 300.000 €/anno per il Vice Presidente;
- 80.000 €/anno per gli altri componenti.

Inoltre, secondo quanto previsto dallo Statuto di A2A, ai componenti del Consiglio di Gestione è corrisposto un importo pari al rimborso delle spese sopportate in ragione del loro ufficio.

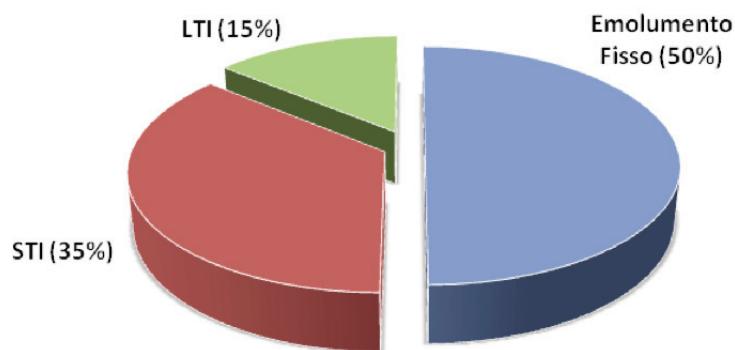
2.c) Remunerazione del Presidente del Consiglio di Gestione

La remunerazione relativa all'anno 2011 del Presidente del Consiglio di Gestione risulta composta da:

- un emolumento fisso annuale pari a 700.000 €/anno;
- un compenso variabile di breve termine (“STI”) con valore target pari a 500.000 €/anno;

- un compenso variabile di lungo termine (“LTI”) con valore target pari a 200.000 €/anno;
- un compenso percepito in quanto componente del Consiglio di Amministrazione di società partecipate e consolidate (con un limite economico massimo di 150.000 €/anno).

Il pacchetto retributivo del Presidente del Consiglio di Gestione presenta il pay-mix di seguito illustrato.



16 Di seguito sono riportate le caratteristiche dei due sistemi di incentivazione variabile di breve e di lungo termine relativi al Presidente del Consiglio di Gestione.

Sistema di Incentivazione	Tempistiche di assegnazione e di erogazione	Obiettivi e Relativo Peso	Soglia Minima di raggiungimento degli obiettivi	Meccanismo di Correlazione obiettivi - premio	Importo Massimo Erogabile
Breve termine	<ul style="list-style-type: none"> • Assegnazione annuale • Erogazione alla maturazione 	<ul style="list-style-type: none"> • EBITDA - 50% • PFN - 50% 	<ul style="list-style-type: none"> • 20% rispetto al Target 	Lineare	<ul style="list-style-type: none"> • 120% del Target
Lungo termine	<ul style="list-style-type: none"> • Assegnazione ad inizio mandato • Erogazione a fine mandato 	<ul style="list-style-type: none"> • Variazione % valore azioni A2A nel 2010 e 2011 rispetto alla variazione % del valore azioni di un gruppo di competitors selezionati - 20% • CAGR EBITDA di A2A nel 2010 e 2011 - 40% • Due obiettivi strategici per A2A da realizzarsi su un orizzonte di due anni - 20% ciascuno 	<ul style="list-style-type: none"> • Variazione % valore azioni A2A nel 2010 e 2011 rispetto alla variazione % del valore azioni di un gruppo di competitors selezionati - Meno 5% rispetto al Target • CAGR EBITDA di A2A nel 2010 e 2011 - meno 20% rispetto al Target 	Lineare	<ul style="list-style-type: none"> • 120% del Target

In coerenza con quanto sopra descritto, nel 2011:

- il compenso variabile di breve termine è stato pari a 487.284 €
- il compenso variabile a lungo termine è stato pari a 160.000 €

Al Presidente del Consiglio di Gestione sono stati inoltre erogati, nell'anno 2011, i compensi percepiti come componente del Consiglio di Amministrazione di società partecipate e consolidate per un valore complessivo di 76.971 €.

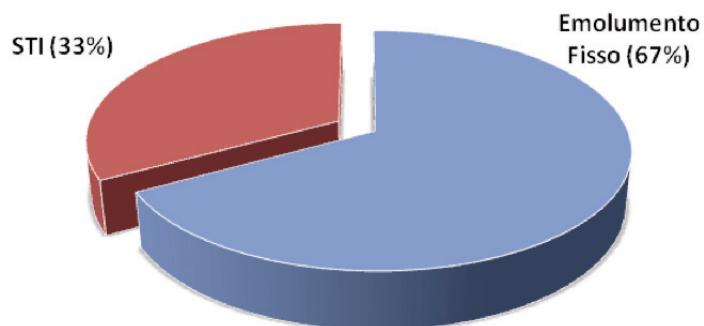
2.d) Remunerazione dei Direttori Generali

La remunerazione relativa all'anno 2011 dei Direttori Generali risulta composta da:

- Direttore Generale Area Corporate e Mercato
- un emolumento fisso annuale pari a 700.000 €/anno;
- un compenso variabile di breve termine (“STI”) con valore target pari a 350.000 €/anno;
- Direttore Generale Area Tecnico-Operativa
- un emolumento fisso annuale pari a 581.000 €/anno;
- un compenso variabile di breve termine (“STI”) con valore target pari a 290.000 €/anno;

17

Il pacchetto retributivo dei Direttori Generali presenta il pay-mix di seguito illustrato.



Di seguito sono riportate le caratteristiche del sistema di incentivazione variabile di breve termine relative ai Direttori Generali.

Sistema di Incentivazione	Tempistiche di assegnazione e di erogazione	Obiettivi e Relativo Peso	Soglia Minima di raggiungimento degli obiettivi	Meccanismo di Correlazione obiettivi - premio	Importo Massimo Erogabile
Breve termine	<ul style="list-style-type: none"> • Assegnazione annuale • Erogazione alla maturazione 	<ul style="list-style-type: none"> • EBITDA - 40% • PFN - 20% • Obiettivo aziendale - 40% 	<ul style="list-style-type: none"> • EBITDA e PFN - 5% rispetto al Target 	Lineare	<ul style="list-style-type: none"> • 160% del Target

In coerenza con quanto sopra descritto, nel 2011, a fronte del raggiungimento degli obiettivi assegnati, il compenso variabile di breve termine per i Direttori Generali da erogare è risultato pari a:

- Direttore Generale Area Corporate e Mercato: 374.770 €
- Direttore Generale Area Tecnico-Operativa: 310.523 €

Considerata però l'attuale complessa situazione economica del Paese e di settore che inevitabilmente ha influenzato l'andamento del Gruppo A2A, i due Direttori Generali hanno volontariamente rinunciato al 20% del compenso e pertanto l'importo effettivamente erogato è stato:

- Direttore Generale Area Corporate e Mercato: 300.000 €
- Direttore Generale Area Tecnico-Operativa: 250.000 €

2.e) Illustrazione analitica dei compensi relativi al 2011

Come previsto dalla citata Delibera Consob n. 18049 del 23.12.2011 vengono di seguito presentate le seguenti tabelle (*):

- Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organismi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche;
- Tabella 3B: Piani di incentivazione monetaria a favore dei componenti dell'organo di amministrazione dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche;
- Schema N. 7-ter: Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

(*) La tabella 2 “Stock-option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche” e la Tabella 3A “Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock-option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche” di cui alla Delibera Consob n. 18049 del 23.12.2011 non vengono presentate in quanto si riferiscono a compensi non previsti.

TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche (articolate nelle tabelle 1/a, 1/b e 1/c)

TABELLA 1/a - Compensi ai componenti del Consiglio di Gestione (valori in €)

(*) Vedere successiva tabella di dettaglio

⁽⁴⁴⁾ Ravanello Renato ha inoltre ricevuto un importo pari a 184.347 € per la partecipazione, come membro, a CdA di società controllate e collegate, ma tale importo è stato interamente riversato alla società di appartenenza;

Rossetti Paolo ha inoltre ricevuto un importo pari a 280.054 € per la partecipazione, come membro, a CdA di società controllate e collegate ma tale importo è stato interamente riversato alla società di appartenenza.

TABELLA 1/b - Compensi al Consiglio di Sorveglianza (valori in €)

(A)	(B)	(C)		(D)	(1)	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione ai comitati (***)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
		Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica					Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Cognome Nome	Carica	dal	al											
Tarantini Graziano	Presidente	01.01.11	31.12.11	31.12.11	330.000		191.500 (1)					521.500		
	Consigliere	01.01.11	31.12.11	31.12.11	55.000							55.000		
Bifulco Rosario	Vice Presidente	01.01.11	31.12.11	31.12.11	155.000		147.200 (2)					302.200		
	Consigliere	01.01.11	31.12.11	31.12.11	55.000							55.000		
Bandera Adriano	Consigliere	01.01.11	31.12.11	31.12.11	55.000		42.100 (3)					97.100		
Brivio Giambattista	Consigliere	01.01.11	31.12.11	31.12.11	55.000		30.600 (4)					85.600		
Caparini Bruno	Consigliere	01.01.11	31.12.11	31.12.11	55.000		32.100 (5)					87.100		
Castelli Gianni	Consigliere	01.01.11	31.12.11	31.12.11								-		
(I) Compensi nella società che redige il Bilancio					55.000		40.600 (6)					95.600		
(II) Compensi da Controllate e Collegate (*)					20.000		18.000					38.000		
(III) TOTALE					75.000		58.600					133.600		
Cavalli Alberto	Consigliere	01.01.11	31.12.11	31.12.11	55.000		37.100 (7)					92.100		
Grassani Stefano	Consigliere	01.01.11	31.12.11	31.12.11	55.000		31.800 (8)					86.800		
Mattinzoli Enrico Giorgio	Consigliere	01.01.11	31.12.11	31.12.11	55.000		30.300 (9)					85.300		
Miccinesi Marco	Consigliere	01.01.11	31.12.11	31.12.11	55.000		81.700 (10)					136.700		
Perona Massimo	Consigliere	01.01.11	31.12.11	31.12.11	55.000		30.600 (11)					85.600		
Rosini Norberto	Consigliere	01.01.11	31.12.11	31.12.11	55.000		82.900 (12)					137.900		
Sommariva Giorgio	Consigliere	01.01.11	31.12.11	31.12.11	55.000		30.300 (13)					85.300		
Tamburini Franco	Consigliere	01.01.11	31.12.11	31.12.11	55.000		35.600 (14)					90.600		
Taormina Antonio	Consigliere	01.01.11	31.12.11	31.12.11								-		
(I) Compensi nella società che redige il Bilancio					55.000							55.000		
(II) Compensi da Controllate e Collegate (*)					13.178							13.178		
(III) TOTALE					68.178							68.178		

(*) Vedere successiva tabella di dettaglio

(***) Vedere successiva tabella di dettaglio

TABELLA 1/c - Compensi ai Direttori Generali (valori in €)

(A)	(B)	(C)		(D)	(1)		(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
		Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica					Compensi fissi	Compensi per la partecipazione ai comitati					
Ravanelli Renato	Carica Direttore Generale Area Corporate e Mercato	dal 01.01.11	al 31.12.11	Scadenza della carica -	Compensi fissi 700.000				Compensi variabili non equity 300.000	Benefici non monetari 17.927	Altri compensi 1.017.927	TOTALE 1.017.927	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Rossetti Paolo	Direttore Generale Area Tecnico Operativa	01.01.11	31.12.11	-	580.670				250.000	24.995		855.665		

(*) Dettaglio Compensi ai componenti del Consiglio di Gestione da Controllate e Collegate (rif. tabella 1/a)

(A)	(B)	(C)		(D)	(1)		(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
		Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica					Compensi fissi	Compensi per la partecipazione ai comitati (**)	Compensi variabili non equity	Benefici non monetari	Altri compensi	TOTALE	Fair value dei compensi equity
	Carica	dal	al							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili			
Zuccoli Giuliano (CdG)	Consigliere di Delmi S.p.A.	01.01.11	31.12.11	31.12.11	9.884								9.884	
	Consigliere di Elektroprivreda Cnre Gore Ad Niksic.	01.01.11	31.12.11	31.12.13	8.937								8.937	
	Presidente di Ecodeco S.r.l.	01.01.11	11.01.11	11.01.11	1.055								1.055	
	Consigliere di Ecodeco S.r.l.	01.01.11	11.01.11	11.01.11	75								75	
	Presidente di Ecodeco S.r.l.	25.06.11	31.12.11	31.12.11	18.219								18.219	
	Consigliere di Ecodeco S.r.l.	25.06.11	31.12.11	31.12.11	1.301								1.301	
	Presidente di Partenope Ambiente S.p.A.	01.01.11	31.12.11	31.12.11	35.000								35.000	
	Consigliere di Partenope Ambiente S.p.A.	01.01.11	31.12.11	31.12.11	2.500								2.500	
	Amministratore Delegato di Transalpina di Energia S.r.l.	26.04.11	31.12.11	31.12.11	-									
	Consigliere di Transalpina di Energia S.r.l.	26.04.11	31.12.11	31.12.11	-									
Baiguera Franco (CdG)	Presidente di Delmi S.p.A.	27.04.11	31.12.11	31.12.11	20.466								20.466	
	Consigliere di Delmi S.p.A.	27.04.11	31.12.11	31.12.11	5.116								5.116	
	Consigliere di Azienda Servizi Valtrompia S.p.A.	12.04.11	31.12.11	31.12.13	5.063								5.063	
	Consigliere di Selene S.p.A.	23.04.11	31.12.11	31.12.11	1.733								1.733	
Randazzo Francesco (CdG)	Consigliere di Edipower S.p.A.	27.04.11	31.12.11	31.12.11	6.822				3.411				10.233	
	Consigliere di E-Utile S.p.A.	01.10.10	30.09.11	30.09.12	5.000								5.000	
Castelli Gianni (CdS)	Consigliere di ACSM-AGAM S.p.A.	01.01.11	31.12.11	31.12.11	20.000			18.000					38.000	
Taormina Antonio (CdS)	Consigliere di Edipower S.p.A.	27.04.11	31.12.11	31.12.11	13.178								13.178	

(*) Dettaglio Compensi ai componenti del Consiglio di Sorveglianza per la partecipazione ai Comitati (rif. tabella 1/b):**

		(8) Di cui:
		COMITATO LIBERALITÀ 30.000
		GETTONI DI PRESENZA COMITATO
		LIBERALITÀ 1.800
		<hr/>
(1) Di cui:		
COMITATO PER IL CONTROLLO		
INTERNO 146.400		
COMITATO NOMINE 40.000		
GETTONI DI PRESENZA COMITATI 5.100		
		<hr/>
(2) Di cui:		
COMITATO PER IL CONTROLLO		
INTERNO 107.400		
COMITATO NOMINE 35.000		
GETTONI DI PRESENZA COMITATI 4.800		
		<hr/>
(3) Di Cui:		
COMITATO LIBERALITÀ 40.000		
GETTONI DI PRESENZA COMITATO		
LIBERALITÀ 2.100		
		<hr/>
(4) Di cui:		
COMITATO PER LA REMUNERAZIONE 30.000		
GETTONI DI PRESENZA COMITATO		
REMUNERAZIONE 600		
		<hr/>
(5) Di cui:		
COMITATO LIBERALITÀ 30.000		
GETTONI DI PRESENZA COMITATO		
LIBERALITÀ 2.100		
		<hr/>
(6) Di cui:		
COMITATO PER LA REMUNERAZIONE 40.000		
GETTONI DI PRESENZA COMITATO		
REMUNERAZIONE 600		
		<hr/>
(7) Di cui:		
COMITATO LIBERALITÀ 35.000		
GETTONI DI PRESENZA COMITATO		
LIBERALITÀ 2.100		
		<hr/>
		(8) Di cui:
		COMITATO LIBERALITÀ 30.000
		GETTONI DI PRESENZA COMITATO
		LIBERALITÀ 1.800
		<hr/>
		(9) Di cui:
		COMITATO NOMINE 30.000
		GETTONI DI PRESENZA COMITATO
		NOMINE 300
		<hr/>
		(10) Di cui:
		COMITATO PER IL CONTROLLO INTERNO 78.100
		GETTONI DI PRESENZA COMITATO PER
		IL CONTROLLO INTERNO 3.600
		<hr/>
		(11) Di cui:
		COMITATO PER LA REMUNERAZIONE 30.000
		GETTONI DI PRESENZA COMITATO
		REMUNERAZIONE 600
		<hr/>
		(12) Di cui:
		COMITATO PER IL CONTROLLO INTERNO 78.100
		GETTONI DI PRESENZA COMITATO PER
		IL CONTROLLO INTERNO 4.800
		<hr/>
		(13) Di cui:
		COMITATO NOMINE 30.000
		GETTONI DI PRESENZA COMITATO
		NOMINE 300
		<hr/>
		(14) Di cui:
		COMITATO PER LA REMUNERAZIONE 35.000
		GETTONI DI PRESENZA COMITATO
		REMUNERAZIONE 600

TABELLA 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'Organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche (valori in €)

(A) Cognome Nome	(B) Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno			(3) Bonus di anni precedenti			(4) Altri Bonus
			(A) Erogabile / Erogato	(B) Differito	(C) Periodo di differimento	(A) Non più erogabili	(B) Erogabile / Erogato	(C) Differiti	
Zuccoli Giuliano	Presidente del Consiglio di Gestione								
(I) Compensi nella società che redige il Bilancio		Piano STI 2011 (delibere: dicembre 2009/marzo 2010)	487.284						
(II) Compensi da Controllate e Collegate		Piano LTI 2010 - 2011 (delibere: dicembre 2009/marzo 2010)	160.000						
(III) TOTALE			647.284						
Ravanelli Renato	Direttore Generale Area Corporate e Mercato								
(I) Compensi nella società che redige il Bilancio		Piano STI 2011	300.000						
(II) Compensi da Controllate e Collegate			-						
(III) TOTALE			300.000						
Rossetti Paolo	Direttore Generale Area Tecnico Operativa								
(I) Compensi nella società che redige il Bilancio		Piano STI 2011	250.000						
(II) Compensi da Controllate e Collegate			-						
(III) TOTALE			250.000						
TOTALE			1.197.284						

SCHEMA N. 7-ter: Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

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

Cognome e nome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Zuccoli Giuliano	Presidente Consiglio di Gestione	A2A S.p.A.	68.000	=	=	68.000
Baiguera Franco	Consigliere di Gestione	A2A S.p.A.	16.000	=	=	16.000
Cocchi Mario	Consigliere di Gestione	A2A S.p.A.	700.000	=	=	700.000
Ravanelli Renato	Consigliere di Gestione e Direttore Generale	A2A S.p.A.	41.000	54.500	=	95.500
Rossetti Paolo (1)	Consigliere di Gestione e Direttore Generale	A2A S.p.A.	58.960	=	=	58.960
Tarantini Graziano	Presidente Consiglio di Sorveglianza	A2A S.p.A.	9.800	=	=	9.800
Bandera Adriano (2)	Consigliere di Sorveglianza	A2A S.p.A.	2.000	=	=	2.000
Castelli Gianni (3)	Consigliere di Sorveglianza	A2A S.p.A.	19.850	=	=	19.850
Grassani Stefano	Consigliere di Sorveglianza	A2A S.p.A.	=	10.000	=	10.000

(1) Di cui 3.680 azioni detenute indirettamente tramite il coniuge non legalmente separato.

(2) Detenute indirettamente tramite il coniuge non legalmente separato.

(3) Di cui 13.650 azioni detenute indirettamente tramite il coniuge non legalmente separato.



www.a2a.eu