



Relazione sulla Remunerazione

Ai sensi dell'art. 123-ter del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58

- Testo Unico della Finanza -

<i>Titolo del documento</i>	<i>Autore</i>	<i>Versione</i>	<i>Data</i>	<i>Pagina</i>
Relazione sulla remunerazione	Personale e Organizzazione	Def. 1	20/03/2012	1/35



INDICE

Sommario

GLOSSARIO.....	3
SEZIONE I	4
1. INTRODUZIONE	5
2. AMBITO DI APPLICAZIONE	6
3. MODELLO DI GOVERNANCE	9
3.1. PROCESSO DI DEFINIZIONE E APPROVAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE	9
3.2. RUOLO, COMPOSIZIONE E COMPETENZE DEL COMITATO PER LA REMUNERAZIONE.....	10
4. LA POLITICA DI REMUNERAZIONE DEL GRUPPO ACEA.....	12
4.1. FINALITÀ E PRINCIPI ISPIRATORI	12
4.2. CORRELAZIONE TRA REMUNERAZIONE, PROFILO DI RISCHIO E PERFORMANCE AZIENDALE	12
4.3. IL BILANCIAMENTO DEGLI ELEMENTI RETRIBUTIVI	12
5. LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI, DEI DIRETTORI GENERALI E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	14
5.1. MEMBRI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	14
5.2. COLLEGIO SINDACALE	15
5.3. PRESIDENTE	15
5.4. AMMINISTRATORE DELEGATO	15
5.5. DIRETTORE GENERALE	15
5.6. DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	16
6. LE COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE	17
6.1. RETRIBUZIONE FISSA	17
6.2. RETRIBUZIONE VARIABILE.....	17
6.2.1. Sistema di incentivazione variabile annuale	17
6.2.2. Sistema di incentivazione variabile di medio-lungo periodo	18
6.3. BENEFIT NON MONETARI	19
7. REMUNERAZIONE DELLE FIGURE DI CONTROLLO	20
8. INDENNITÀ PREVISTE IN CASO DI DIMISSIONI, LICENZIAMENTO O CESSAZIONE DEL RAPPORTO	21
SEZIONE II	22
PREMESSA	23
1. DESCRIZIONE DEI COMPENSI CORRISPOSTI AD AMMINISTRATORI, DIRETTORE GENERALE E DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	24
TABELLA 1: COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	26
TABELLA 3B: PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE...	33
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	35

Titolo del documento	Autore	Versione	Data	Pagina
Relazione sulla remunerazione	Personale e Organizzazione	Def. 1	20/03/2012	2/35



GLOSSARIO

Per rendere più agevole la comprensione e la lettura della presente Relazione, si fornisce di seguito un glossario di alcuni termini ricorrenti:

Gruppo: indica l'insieme delle Società incluse nel perimetro di consolidamento di Acea S.p.A.;

RAL: indica la componente fissa annua lorda della remunerazione per coloro che hanno un rapporto di lavoro dipendente con una delle Società del Gruppo;

MBO: indica la componente variabile annuale della remunerazione conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali;

MOL: Margine Operativo Lordo;

PFN: Posizione Finanziaria Netta;

Piano LTIP: Piano *Long Term Incentive Plan* indica la componente variabile pluriennale della remunerazione;

TSR: *Total Shereholder Return*;

Vertice aziendale o Senior Manager: indica le figure apicali del Gruppo quali i primi riporti dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale della Società la cui attività abbia un impatto significativo sui risultati di *business*;

Management: indica l'insieme dei Dirigenti con responsabilità strategica e dei *Senior Managers* del Gruppo Acea;

Linea: indica l'insieme dei Dirigenti delle Società Operative che operano direttamente sul *business*;

CPR: Comitato per la Remunerazione;

CCI: Comitato di Controllo Interno;

ODV: Organismo di Vigilanza;

CE: Comitato Etico;

COPC: Comitato per le Operazioni con Parti Correlate.

<i>Titolo del documento</i>	<i>Autore</i>	<i>Versione</i>	<i>Data</i>	<i>Pagina</i>
Relazione sulla remunerazione	Personale e Organizzazione	Def. 1	20/03/2012	3/35



SEZIONE I

<i>Titolo del documento</i>	<i>Autore</i>	<i>Versione</i>	<i>Data</i>	<i>Pagina</i>
Relazione sulla remunerazione	Personale e Organizzazione	Def. 1	20/03/2012	4/35



1. Introduzione

Il Gruppo Acea è attivo nel settore idrico, nella filiera dell'energia elettrica, nell'illuminazione pubblica e nel gas. Adottando la scelta della sostenibilità, Acea integra l'obiettivo di soddisfare i clienti con quello di creare valore per gli azionisti, l'attenzione alle esigenze della collettività e il rispetto dell'ambiente; valorizza le capacità professionali dei dipendenti e responsabilizza il *Management* alla realizzazione degli obiettivi aziendali. Il forte radicamento nel territorio, l'esperienza consolidata nell'area romana e la valorizzazione dell'indotto da una parte, la politica delle alleanze, dall'altra, rappresentano il motore di uno sviluppo volto a conseguire la massa critica necessaria per massimizzare efficienza e competitività a livello nazionale.

Nel piano industriale 2011-2013 sono previsti 1,3 miliardi di euro di investimenti concentrati, per oltre il 70%, nelle attività regolamentate (acqua e distribuzione elettrica). I principali obiettivi definiti per il triennio sono: la crescita di valore per gli Azionisti, attraverso l'incremento della redditività; il miglioramento dell'efficienza operativa, da perseguire con la costante e massima attenzione al cliente e alla qualità del servizio; la salvaguardia di una struttura finanziaria equilibrata.

Per raggiungere traguardi così ambiziosi è necessario poter contare su un *Top Management* fortemente motivato e capace di orientare i comportamenti dell'organizzazione verso il raggiungimento degli obiettivi strategici di medio - lungo periodo, in un contesto sempre più complesso e competitivo.

In tal senso, la politica di remunerazione costituisce una leva fondamentale per allineare gli interessi dei *manager* a quelli degli azionisti, costruendo un sistema retributivo in grado di attrarre le migliori risorse sul mercato e trattenere i talenti, detentori di *know-how* critico, per sostenere con efficacia le sfide a venire.

Il presente documento, elaborato ai sensi dell'articolo 123-ter del D. Lgs. 58/1998 (Testo Unico della Finanza), illustra la politica di remunerazione adottata dal Gruppo Acea per il 2012. Tale politica, redatta alla luce delle raccomandazioni contenute nell'articolo 6 del codice di autodisciplina delle società quotate promosso da Borsa Italiana S.p.A., definisce i criteri e le linee guida per la remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione, compresi gli Amministratori esecutivi e gli Amministratori investiti di particolari cariche, del Direttore Generale e dei dirigenti con responsabilità strategiche, nonché dei membri del Collegio Sindacale della Società, in un orizzonte temporale che coincide con l'esercizio in corso.

<i>Titolo del documento</i>	<i>Autore</i>	<i>Versione</i>	<i>Data</i>	<i>Pagina</i>
Relazione sulla remunerazione	Personale e Organizzazione	Def. 1	20/03/2012	5/35



2. Ambito di applicazione

In conformità con quanto stabilito nell'Allegato 3A del regolamento di attuazione del TUF adottato da Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 (cosiddetto "Regolamento Emittenti"), la politica di remunerazione descritta nel presente documento si applica ai componenti degli organi di amministrazione, al direttore generale e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche della Società.

Per "Dirigenti con responsabilità strategiche" si intendono i dirigenti, individuati e proposti dal Comitato per la Remunerazione al Consiglio di Amministrazione della Società, che detengono il potere o la responsabilità della pianificazione e del controllo delle attività della Società o il potere di adottare decisioni che possono incidere sull'evoluzione o sulle prospettive future della stessa.

Sulla base di criteri-guida che tengono conto della posizione ricoperta all'interno della struttura organizzativa, dell'autonomia, del potere decisionale nelle scelte, sono state identificate tali figure considerando, per ciascuno di essi, il livello di responsabilità, il ruolo ricoperto, il livello retributivo associato.

In base a tali principi, con particolare attenzione ai profili per i quali la remunerazione variabile annuale rappresenta una quota significativa di quella complessiva, sono stati identificati i dirigenti con responsabilità strategiche che, per il tipo di attività svolta e *seniority* nel ruolo, hanno un elevato impatto sul profilo di rischio della Società in termini di mercato, reputazionale ed operativo.

Nelle tabelle che seguono, sono indicati nominativamente i soggetti a cui si applica la politica di remunerazione suddivisi tra componenti del Consiglio di Amministrazione, con l'indicazione specifica della partecipazione ai diversi Comitati interni, e Dirigenti con responsabilità strategiche:

<i>Titolo del documento</i>	<i>Autore</i>	<i>Versione</i>	<i>Data</i>	<i>Pagina</i>
Relazione sulla remunerazione	Personale e Organizzazione	Def. 1	20/03/2012	6/35

Tabella 1: Componenti Consigli di Amministrazione e partecipazione ai Comitati

COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE		COMITATI				
		Comitato di Controllo Interno	Comitato per la Remunerazione	Organismo di Vigilanza	Comitato Etico	Comitato Operazioni Parti Correlate
Giancarlo Cremonesi	<i>Presidente</i>					
Marco Staderini	<i>Amministratore Delegato</i>					
Paolo Giorgio Bassi	<i>Indipendente</i>	✓				✓
Luigi Pelaggi	<i>Indipendente</i>	✓	✓	✓		✓
Andrea Peruzzy	<i>Indipendente</i>	✓	✓	✓	✓	✓
Francesco Caltagirone		✓			✓	
Jean-Louis Chaussade	<i>Indipendente</i>		✓			
Paolo Di Benedetto	<i>Indipendente</i>		✓	✓		
Giovanni Giani		✓				

Tabella 2: Membri Collegio Sindacale

MEMBRI DEL COLLEGIO SINDACALE	CARICA
Enrico Laghi	Presidente
Alberto Romano	Sindaco
Corrado Gatti	Sindaco

Titolo del documento	Autore	Versione	Data	Pagina
Relazione sulla remunerazione	Personale e Organizzazione	Def. 1	20/03/2012	7/35



Relazione sulla Remunerazione

Tabella 3: Dirigenti con responsabilità strategiche

DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA (*)	
FUNZIONE/AREA	TITOLARE FUNZIONE/AREA
Direttore Generale	<i>Paolo Gallo</i>
Amministrazione, Finanza e Controllo	<i>Giovanni Barberis</i>
Personale e Organizzazione	<i>Paolo Zangrillo</i>
<i>Corporate Strategy</i>	<i>Stefano Tempesta</i>
Al Idrico	<i>Andrea Bossola</i>
Al Reti	<i>Francesco Sperandini</i>
Al Ambiente	<i>Luciano Piacenti</i>
Al Energia	<i>Sergio Agosta</i>

(*) Le figure indicate in tabella rientrano nel perimetro di interesse del Comitato per la Remunerazione.

Titolo del documento	Autore	Versione	Data	Pagina
Relazione sulla remunerazione	Personale e Organizzazione	Def. 1	20/03/2012	8/35

3. Modello di Governance

3.1. Processo di definizione e approvazione della politica di remunerazione

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

Il processo di formazione delle politiche di remunerazione, che precede l'iter approvativo, prevede il coinvolgimento proattivo della Funzione Personale e Organizzazione, che istruisce e governa il processo di formazione delle proposte. Tale processo prevede il forte coinvolgimento del Vertice aziendale nella definizione delle *policy* e della Linea per l'implementazione operativa di queste ultime.

L'intervento dei principali organi di governo societario nel processo di approvazione delle politiche di remunerazione garantisce che queste siano fondate su regole chiare e prudenti, che ne favoriscono la coerenza, evitando il prodursi di situazioni di conflitto di interesse e assicurandone la trasparenza attraverso un'adeguata informativa.

Di seguito sono riportati gli organi e i soggetti coinvolti nell'iter di approvazione delle politiche di remunerazione, con indicazione puntuale dei rispettivi ruoli nel processo:

- **Assemblea dei Soci**
 - Stabilisce l'emolumento fisso per esercizio dei componenti del Consiglio di Amministrazione, all'atto della nomina per l'intera durata del loro ufficio. La determinazione dei compensi degli amministratori rivestiti di particolari cariche ex art. 2389, comma 3, è rimessa al Consiglio di Amministrazione.
 - Delibera con voto consultivo (ai sensi dell'art. 123-ter del TUF co. 6) in merito alla prima sezione della relazione sulla remunerazione (comma 3 del medesimo articolo), inerente la politica della società in materia di remunerazione dei componenti dell'organo di amministrazione, del direttore generale e dei dirigenti con responsabilità strategiche con riferimento almeno all'esercizio successivo e le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica.
- **Consiglio di Amministrazione**

Determina, su proposta dell'apposito Comitato e sentito il Collegio Sindacale, la remunerazione del Presidente, dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale.
- **Comitato per la Remunerazione**

Ha funzioni consultive e istruttorie per i compensi degli Amministratori muniti di particolari cariche, del Direttore Generale e delle figure di rilevanza strategica per l'Organizzazione. Il Comitato si esprime inoltre sulle politiche di remunerazione e di fidelizzazione relative al personale del Gruppo presentate dall'Amministratore Delegato.

Titolo del documento	Autore	Versione	Data	Pagina
Relazione sulla remunerazione	Personale e Organizzazione	Def. 1	20/03/2012	9/35



Relazione sulla Remunerazione

- **Amministratore Delegato**

Presenta agli Organi societari le politiche di remunerazione e di fidelizzazione relative al personale del Gruppo.

Ad oggi, non sono intervenuti esperti indipendenti nella predisposizione della politica per la remunerazione. Non è stato altresì considerato l'approccio adottato da altre società a titolo di confronto. E' comunque previsto un budget a disposizione del Comitato per le attività di consulenza esterna.

3.2. Ruolo, composizione e competenze del Comitato per la Remunerazione

Il Consiglio di Amministrazione ha istituito al proprio interno il "Comitato per la Remunerazione", con funzioni di natura istruttoria, consultiva e propositiva. In particolare, come previsto dal Regolamento, il Comitato per la Remunerazione ha le seguenti competenze:

- presenta al Consiglio di Amministrazione proposte per la remunerazione dell'Amministratore Delegato e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche monitorando l'applicazione delle decisioni adottate dal consiglio stesso;
- valuta periodicamente i criteri adottati per la remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche individuati secondo i parametri definiti dal Consiglio di Amministrazione, vigila sulla loro applicazione sulla base delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato e formula al Consiglio di Amministrazione raccomandazioni generali in materia;
- propone al Consiglio di Amministrazione i sistemi di incentivazione ritenuti più opportuni (ivi inclusi i *stock option plans* e gli altri piani a base azionaria) per gli amministratori ed i dirigenti con responsabilità strategiche e monitora l'evoluzione e l'applicazione nel tempo dei piani approvati dall'Assemblea dei Soci su proposta del consiglio stesso;
- predispone, su base semestrale, una relazione informativa da inviare al Comitato per il Controllo Interno e al Consiglio di Amministrazione in merito all'attività svolta. Le relazioni devono essere riportate nel libro dei verbali;
- effettua, almeno una volta all'anno, una autovalutazione della propria dimensione, composizione, funzionamento e indipendenza rispetto ai compiti previsti nel regolamento.

I componenti del Comitato per la Remunerazione (tabella 4), nominati dal Consiglio di Amministrazione, sono tutti amministratori indipendenti.

<i>Titolo del documento</i>	<i>Autore</i>	<i>Versione</i>	<i>Data</i>	<i>Pagina</i>
Relazione sulla remunerazione	Personale e Organizzazione	Def. 1	20/03/2012	10/35



Relazione sulla Remunerazione

Tabella 4: Componenti il Comitato per la Remunerazione

COMITATO PER LA REMUNERAZIONE		
Membro Comitato	Ruolo	Data di nomina
Paolo Di Benedetto	Coordinatore	3 Maggio 2010
Jean-Louis Chaussade	Consigliere	3 Maggio 2010
Luigi Pelaggi	Consigliere	3 Maggio 2010
Andrea Peruzi	Consigliere	27 Luglio 2010
<i>Antonio Caporale (*)</i>	<i>Segretario</i>	<i>26 Maggio 2011</i>

(*) Il Segretario del Comitato per la Remunerazione, nominato dal Consiglio di Amministrazione, non è componente del Consiglio né dirigente del Gruppo.

Al fine di una più ampia descrizione del funzionamento e delle attività svolte nel corso dell'esercizio 2011 dal Comitato per la Remunerazione, si rinvia alla Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari per l'esercizio 2011.

Titolo del documento	Autore	Versione	Data	Pagina
Relazione sulla remunerazione	Personale e Organizzazione	Def. 1	20/03/2012	11/35

4. La politica di remunerazione del Gruppo Acea

4.1. Finalità e principi ispiratori

La Società definisce e applica una Politica Generale sulle Remunerazioni volta ad attrarre, motivare e trattenere le risorse in possesso delle qualità professionali richieste per perseguire proficuamente gli obiettivi del Gruppo. La Politica è definita in maniera tale da allineare gli interessi del *Management* con quelli degli azionisti, perseguendo l'obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile nel medio-lungo periodo, attraverso la realizzazione ed il mantenimento di un forte legame tra retribuzione, da un lato, *performance* individuali e del Gruppo, dall'altro.

Non è intervenuto alcun cambiamento nella politica di remunerazione adottata dal Gruppo per il 2012, rispetto a quella prevista per l'esercizio finanziario precedente.

4.2. Correlazione tra remunerazione, profilo di rischio e *performance* aziendale

La politica di remunerazione della Società si basa su una valutazione di un profilo di rischiosità valutato "moderato"; tale valutazione deriva soprattutto dalla considerazione del settore di appartenenza (*multiutility* regolata) in cui i margini derivanti da attività legate al mercato libero costituiscono una parte non preponderante. Ciò si traduce in un'esposizione della Società a rischi di mercato relativamente bassi e, di converso, molto più esposta ai meno fluttuanti rischi regolatori.

La correlazione tra remunerazione, rischi e *performance* è conseguita attraverso un sistema che:

- parametrizza la retribuzione variabile a indicatori di *performance* misurata su orizzonte pluriennale; la retribuzione variabile è determinata in funzione di indicatori sui perimetri di Gruppo e di Area Industriale di *business*;
- condiziona la liquidazione del *bonus* differito al mantenimento di condizioni di solidità, liquidità e redditività del Gruppo ed eventualmente dell'Area di *business*; un'adeguata *performance* a livello individuale; una corretta condotta individuale.

Tenuto conto del profilo di rischio valutato "moderato", Acea ha scelto di non procedere all'assegnazione di strumenti finanziari ad elevata volatilità, quali ad esempio diritti di opzione o altri strumenti assimilabili. La componente variabile di lungo periodo è, pertanto, costituita esclusivamente da un piano di tipo monetario.

4.3. Il bilanciamento degli elementi retributivi

La struttura retributiva del personale di Acea è basata su diverse componenti con i seguenti obiettivi: bilanciare le componenti di retribuzione fissa e variabile nel tempo, attuare un approccio flessibile alla remunerazione, realizzare l'orientamento alle *performance* in funzione delle leve correlate al ruolo aziendale senza indurre in comportamenti rischiosi e orientati al breve periodo.

La tabella 5 mostra la composizione del pacchetto retributivo di Amministratori, Direttore Generale e Dirigenti con responsabilità strategiche.

Titolo del documento	Autore	Versione	Data	Pagina
Relazione sulla remunerazione	Personale e Organizzazione	Def. 1	20/03/2012	12/35



Relazione sulla Remunerazione

Tabella 5: Componenti pacchetto retributivo

COMPONENTI DEL PACCHETTO RETRIBUTIVO				
CARICA/RUOLO	Retribuzione Fissa	Retribuzione Variabile Annuale	Retribuzione Variabile di Medio-Lungo Periodo	Benefit
Presidente	✓	✓		
Amministratore Delegato	✓	✓	✓	
Amministratori non esecutivi (*)	✓			
Direttore Generale	✓	✓	✓	✓
Dirigenti con responsabilità strategiche	✓	✓	✓	✓

(*) Per gli Amministratori non esecutivi la retribuzione fissa va intesa come compenso fisso spettante in base a quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione.

Titolo del documento	Autore	Versione	Data	Pagina
Relazione sulla remunerazione	Personale e Organizzazione	Def. 1	20/03/2012	13/35

5. La remunerazione degli Amministratori, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con responsabilità strategiche

5.1. Membri del Consiglio di Amministrazione

Gli Amministratori esecutivi sono rappresentati dalle figure di Presidente ed Amministratore Delegato della Società. Gli altri Amministratori sono tutti non esecutivi.

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi è rappresentata da una componente fissa per lo svolgimento delle attività assegnate.

L'Assemblea degli Azionisti di Acea del 29 aprile 2010 ha stabilito in euro 36.152 il compenso annuo spettante a ciascun membro del Consiglio di Amministrazione, oltre al rimborso delle spese sostenute per lo svolgimento del relativo ufficio.

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi non è legata ai risultati economici conseguiti dalla Società ed è commisurata all'impegno loro richiesto e alla loro eventuale partecipazione a uno o più Comitati.

La partecipazione a Comitati, interni al CdA e ad altri Organismi e Comitati, con funzioni propositive e consultive è remunerata da compensi fissati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e sentito il Collegio Sindacale.

La tabella 6 riportata di seguito riepiloga i compensi previsti per la partecipazione ai Comitati interni al Consiglio di Amministrazione.

Tabella 6: Compensi per Comitati

Comitati interni al Consiglio di Amministrazione	Altri Organismi/Comitati	Compenso annuo Presidente/ Coordinatore	Compenso annuo ciascun Membro	Gettone di presenza per partecipazione (*)
Comitato di Controllo Interno (CCI)		Euro 31.500	Euro 27.000	Euro 1.500
Comitato per la Remunerazione (CPR)		—	—	Euro 1.500
	Organismo di Vigilanza (OdV)	Euro 31.500	Euro 27.000 (**)	Euro 1.500 (**)
	Comitato Etico (CE)	—	—	Euro 2.500
Comitato per le Operazioni con Parti Correlate (COP)		—	—	Euro 1.500

(*) Tutti i gettoni di presenza sono corrisposti in funzione dell'effettiva presenza fisica ai Comitati.

(**) I Dipendenti aziendali partecipanti all'Organismo non percepiscono tale compenso.

Titolo del documento	Autore	Versione	Data	Pagina
Relazione sulla remunerazione	Personale e Organizzazione	Def. 1	20/03/2012	14/35



5.2. Collegio Sindacale

Per il Collegio Sindacale sono previsti degli emolumenti differenziati tra il Presidente ed i Sindaci.

5.3. Presidente

Il pacchetto retributivo del Presidente è composto da:

- Retribuzione fissa
- Retribuzione variabile di breve periodo (sistema di incentivazione variabile annuale) che, in misura massimo-teorico, rappresenta il 40% della retribuzione fissa

L'ammontare della retribuzione variabile annuale è definito in funzione del livello di raggiungimento degli obiettivi gestionali e di redditività del Gruppo.

5.4. Amministratore Delegato

Il pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato è composto da:

- Retribuzione fissa
- Retribuzione variabile di breve periodo (sistema di incentivazione variabile annuale) che, in misura massimo-teorico, rappresenta il 40% della retribuzione fissa
- Retribuzione variabile di medio-lungo periodo (*Long Term Incentive Plan – LTIP*) che, in misura massimo-teorico annuo nel triennio di riferimento, rappresenta il 55% della retribuzione fissa

L'ammontare della retribuzione variabile annuale è definito in funzione del livello di raggiungimento degli obiettivi di Gruppo, secondo quanto disciplinato dal Sistema Variabile Incentivante in vigore. La retribuzione variabile di medio-lungo periodo è costituita da un *bonus*, erogato su base triennale, subordinato al raggiungimento degli obiettivi di medio-lungo periodo.

5.5. Direttore Generale

Il pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato è composto da:

- Retribuzione fissa
- Retribuzione variabile di breve periodo (sistema di incentivazione variabile annuale) che, in misura massimo-teorico, rappresenta il 100% della retribuzione fissa
- Retribuzione variabile di medio-lungo periodo (*Long Term Incentive Plan – LTIP*) che, in misura massimo-teorico annuo nel triennio di riferimento, rappresenta il 33% della retribuzione fissa

L'ammontare della retribuzione variabile annuale è definito in funzione del raggiungimento degli obiettivi definiti dal CdA sulla base del budget e del Piano aziendale relativi all'esercizio. Inoltre, la retribuzione variabile di medio-lungo periodo è costituita da un *bonus*, erogato su base triennale, subordinato al raggiungimento degli obiettivi di medio-lungo periodo.

Titolo del documento	Autore	Versione	Data	Pagina
Relazione sulla remunerazione	Personale e Organizzazione	Def. 1	20/03/2012	15/35



5.6. Dirigenti con responsabilità strategiche

Il pacchetto retributivo dei Dirigenti con responsabilità strategiche è composto da:

- Retribuzione fissa
- Retribuzione variabile di breve periodo (sistema di incentivazione variabile annuale) che, in misura massimo-teorico, in media, rappresenta circa il 36% della retribuzione fissa dei dirigenti con responsabilità strategica
- Retribuzione variabile di medio-lungo periodo (*Long Term Incentive Plan – LTIP*) che, in misura massimo-teorico annuo, in media, rappresenta circa il 35% della retribuzione fissa dei dirigenti con responsabilità strategica

L'ammontare della retribuzione variabile annuale è definito in funzione del livello di raggiungimento degli obiettivi di Gruppo, secondo quanto disciplinato dal Sistema Variabile Incentivante in vigore. Inoltre, la retribuzione variabile di medio-lungo periodo è costituita da un *bonus*, erogato su base triennale, subordinato al raggiungimento degli obiettivi di medio-lungo periodo.

<i>Titolo del documento</i>	<i>Autore</i>	<i>Versione</i>	<i>Data</i>	<i>Pagina</i>
Relazione sulla remunerazione	Personale e Organizzazione	Def. 1	20/03/2012	16/35



6. Le componenti della remunerazione

Attualmente, le componenti tipiche della remunerazione in Acea sono:

6.1. Retribuzione fissa

La componente fissa della retribuzione è determinata, generalmente, dalla specializzazione professionale e dal ruolo organizzativo ricoperto con le connesse responsabilità. Essa riflette, pertanto, le competenze tecniche, professionali e *manageriali*. Acea pone una costante attenzione al valore delle retribuzioni fisse, evitando l'eccessivo affidamento al *bonus* annuale ma ponendo, tuttavia, attenzione a non irrigidire la struttura del pacchetto remunerativo complessivo.

6.2. Retribuzione variabile

La retribuzione variabile riconosce e premia gli obiettivi assegnati e i risultati raggiunti e viene determinata secondo parametri che prevedono la presenza di sistemi di ponderazione per il rischio e il collegamento a risultati effettivi e duraturi. Essa costituisce un importante elemento motivazionale. Per le figure di *business* costituisce una parte elevata della retribuzione complessiva.

6.2.1. Sistema di incentivazione variabile annuale

- **Destinatari**

Il personale coinvolto nel sistema è identificato annualmente sulla base delle linee guida di gruppo e in coerenza con le strategie aziendali di *business* e di gestione delle Risorse Umane

- **Processo di definizione degli incentivi e degli obiettivi**

I destinatari del sistema ricevono a inizio anno una scheda contenenti gli obiettivi assegnati e i relativi traguardi di raggiungimento (*target*). Il *bonus* complessivo di prestazione è determinato sulla base delle percentuali di raggiungimento dei *target*. Il *bonus*, assegnato individualmente alla Risorsa, è calcolato come percentuale della Retribuzione Annuale Lorda, variabile in relazione al livello di inquadramento e dell'impatto del ruolo sul *Business*. Tale *bonus* è, pertanto, funzione del meccanismo di collegamento tra il livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati – espresso su tre livelli di *performance* (minimo, medio e massimo) – e la percentuale teorica massima erogabile a ciascuno in funzione della posizione organizzativa.

- **Misurazione della *performance***

Ogni partecipante al sistema concorre a ricevere un Premio totale - *payout* - che dipende dal grado di raggiungimento di una serie di obiettivi, così articolati:

1. Obiettivi economico/finanziari di Gruppo e di Area/Azienda

Sono assegnati in base ai *target* del *budget* annuale ed il risultato è consuntivato nel corso dell'anno successivo.

Tali obiettivi sono rappresentati dai seguenti *target*:

- **Margine Operativo Lordo (MOL) di Gruppo**
- **Posizione Finanziaria Netta (PFN) di Gruppo**

Titolo del documento	Autore	Versione	Data	Pagina
Relazione sulla remunerazione	Personale e Organizzazione	Def. 1	20/03/2012	17/35

2. Obiettivi Individuali

a. di natura quantitativa

sono espressi sui livelli di *performance* suddetti, a cui corrispondono diversi livelli di raggiungimento traguardo (espresso in termini di percentuale sul *target*). La misurazione totale degli obiettivi è espressa come somma delle percentuali consuntivate dei singoli obiettivi).

b. di natura qualitativa

L'obiettivo qualitativo ed i comportamenti organizzativi, caratterizzanti il modello di *leadership* di Gruppo, concorre alla composizione dell'importo da liquidare alla risorsa. La *performance*, in questo caso, è misurata attraverso la valutazione degli specifici comportamenti organizzativi.

- **Periodo di riferimento ed erogazione del premio**

Il sistema di incentivazione variabile annuale è riferito a prestazioni assegnate e consuntivate relativamente al periodo gennaio-dicembre dell'anno di riferimento. L'erogazione del premio maturato nell'anno di esercizio avverrà entro luglio dell'anno successivo.

6.2.2. Sistema di incentivazione variabile di medio-lungo periodo

- **Destinatari**

I destinatari del Piano di Incentivazione a Lungo Termine ("*Long Term Incentive Plan*" - "*LTIP*") sono tutti i *Top Manager* del Gruppo Acea.

- **Processo di definizione degli incentivi e degli obiettivi**

Il *Long Term Incentive Plan* è un piano di tipo 'monetario' che prevede l'erogazione di un importo in denaro, calcolato in percentuale sulla Retribuzione Annuale Lorda, da erogare al termine del periodo di riferimento, a fronte del raggiungimento di obiettivi economico/finanziari predeterminati. E' finalizzato ad allineare gli interessi del *Management* a quelli degli Azionisti ed è focalizzato sulla creazione di valore valutata per cicli di *performance* triennale.

Il 2° ciclo del *LTIP* ha durata triennale (2010 – 2012) e prevede l'erogazione del premio corrispondente a ciascuno degli indicatori in funzione del raggiungimento della *performance* attesa.

Gli obiettivi così prefissati, hanno la seguente incidenza % rispetto al complessivo del piano:

- **Utile Netto: 15%**
- **Remunerazione del Capitale Investito (R.O.I.C.): 15%**
- **Creazione di valore per gli azionisti (T.S.R.): 70%**

Titolo del documento	Autore	Versione	Data	Pagina
Relazione sulla remunerazione	Personale e Organizzazione	Def. 1	20/03/2012	18/35



- **Misurazione della *performance***

Al termine di ciascun triennio di riferimento viene erogato il *bonus*, in funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi economico/finanziari predefiniti, ossia della *performance* aziendale relativa al triennio. Il *bonus*, assegnato individualmente alla Risorsa, è calcolato come percentuale della Retribuzione Annua Lorda.

- **Modalità di differimento**

Le disposizioni richiedono che una parte significativa della remunerazione variabile sia differita in modo da garantire la continuità dei risultati aziendali. Il piano di incentivazione a lungo termine – l'*LTIP* – prevede, infatti, un meccanismo di differimento dell'intero *bonus* rispetto al momento della maturazione, per un lasso temporale ritenuto adeguato e coerente con il profilo di rischio dell'impresa: il *bonus* viene, eventualmente, erogato al termine del triennio di riferimento a fronte del raggiungimento degli obiettivi economico-finanziari predeterminati nel Piano.

6.3. *Benefit* non monetari

Il pacchetto retributivo del personale Acea è completato da alcuni *benefit* di natura non monetaria che ne costituiscono parte integrante. Essi consistono principalmente in: piani previdenziali, assicurativi e sanitari, e auto aziendale. I piani di *benefit* non prevedono sistemi individuali discrezionali.

Solo per alcune figure, per le quali la valutazione dell'assegnazione del *benefit* ha considerato aspetti operativo-gestionali quali il trasferimento logistico del Dirigente, è previsto, in aggiunta ai precedenti *benefit*, il pagamento dell'alloggio.

<i>Titolo del documento</i>	<i>Autore</i>	<i>Versione</i>	<i>Data</i>	<i>Pagina</i>
Relazione sulla remunerazione	Personale e Organizzazione	Def. 1	20/03/2012	19/35



7. Remunerazione delle figure di controllo

Il pacchetto retributivo del Dirigente Preposto alla redazione dei libri contabili, delle risorse a capo delle funzioni di controllo interno (*Audit*) e delle risorse più *senior* delle aree sopra indicate, è rimasto strutturato con una prevalente componente fissa e una contenuta parte variabile.

L'erogazione della componente variabile è, tuttavia, sottoposta ad una valutazione annuale che avviene sulla base di criteri qualitativi e di efficienza; in base a tali criteri vengono assegnati gli obiettivi individuali alle figure in oggetto e, pertanto, non risultano collegati ad obiettivi di natura economico-finanziaria se non per una parte minima dell'incentivo variabile.

<i>Titolo del documento</i>	<i>Autore</i>	<i>Versione</i>	<i>Data</i>	<i>Pagina</i>
Relazione sulla remunerazione	Personale e Organizzazione	Def. 1	20/03/2012	20/35



8. Indennità previste in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto

La politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro è stabilita in relazione alle specifiche figure professionali/manageriali.

Per il Presidente del Consiglio di Amministrazione è prevista una indennità, in caso di interruzione della carica ad iniziativa della Società, di ammontare corrispondente alla somma di tutti i compensi annui fissi e variabili spettanti sino alla naturale scadenza del mandato.

Per l'Amministratore Delegato viene applicata la disciplina prevista dal Contratto Collettivo Dirigenti delle Aziende Pubbliche. L'Amministratore Delegato ha un contratto come Dirigente a tempo determinato.

Per il Direttore Generale è prevista una indennità, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, nel corso dei primi tre anni del contratto e per fatti non ascrivibili a giusta causa. L'indennità è pari alla somma di 36 mensilità di retribuzione e della media della retribuzione variabile incentivante calcolata in base agli obiettivi effettivamente raggiunti negli ultimi due anni.

Non sono stati stipulati accordi tra il Gruppo e gli altri Amministratori che prevedano indennità in caso di dimissioni o licenziamento/revoca senza giusta causa.

Per i dirigenti con responsabilità strategiche non sono previsti accordi che regolino *ex ante* gli aspetti economici relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto di lavoro. Si applicano, in tali casi, gli istituti previsti dalla contrattazione collettiva nazionale di riferimento.

<i>Titolo del documento</i>	<i>Autore</i>	<i>Versione</i>	<i>Data</i>	<i>Pagina</i>
Relazione sulla remunerazione	Personale e Organizzazione	Def. 1	20/03/2012	21/35



SEZIONE II

<i>Titolo del documento</i>	<i>Autore</i>	<i>Versione</i>	<i>Data</i>	<i>Pagina</i>
Relazione sulla remunerazione	Personale e Organizzazione	Def. 1	20/03/2012	22/35



Premessa

Nella presente sezione della relazione è fornita una rappresentazione delle voci che compongono la remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, nonché dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche, con l'obiettivo di evidenziare la coerenza con la Politica generale descritta nella Sezione I.

Si segnala che il grado di raggiungimento degli obiettivi 2011 non è ancora stato consuntivato. Di conseguenza, gli importi indicati nella presente sezione, con riferimento al *bonus* annuale, si basano su una stima del livello di raggiungimento degli obiettivi pari al 90% del *target* di riferimento.

Il Piano di Incentivazione a Lungo Termine (*LTIP*), prevede l'erogazione di un premio al termine del triennio 2010-2012, in funzione della *performance* aziendale relativa al triennio stesso. Nel meccanismo di determinazione del *bonus* maturato, il valore di *Total Shareholder Return* 2010-2012 incide per il 70% sul valore complessivo del piano. In particolare, l'obiettivo *target* identificato corrisponde al valore medio registrato nel triennio da un paniere di titoli di società appartenenti al settore *utilities*. Nel caso in cui il *target* non venga raggiunto, non è prevista alcuna erogazione.

<i>Titolo del documento</i>	<i>Autore</i>	<i>Versione</i>	<i>Data</i>	<i>Pagina</i>
Relazione sulla remunerazione	Personale e Organizzazione	Def. 1	20/03/2012	23/35

1. Descrizione dei compensi corrisposti ad Amministratori, Direttore Generale e Dirigenti con responsabilità strategiche

• Presidente

L'avvocato Giancarlo Cremonesi ha percepito una retribuzione annua lorda (RAL) pari a 300.000 euro per l'esercizio 2011.

Il *bonus* di competenza per l'anno 2011 è stimabile in euro 108.000, secondo il criterio precedentemente illustrato (cfr. sezione II, premessa).

Per il Presidente è inoltre prevista una indennità, in caso di interruzione della carica ad iniziativa della Società, di ammontare corrispondente alla somma di tutti i compensi annui fissi e variabili spettanti sino alla naturale scadenza del suo mandato.

• Amministratore Delegato

I compensi fissi dell'ingegner Marco Staderini sono composti da una retribuzione annua lorda (RAL) pari a 350.000 euro per l'esercizio 2011.

Il *bonus* di competenza per l'anno 2011 è stimabile in euro 126.000, secondo il criterio precedentemente illustrato (cfr. sezione II, premessa).

L'Amministratore Delegato non ha un pacchetto di benefici non monetari.

L'incentivo a lungo termine legato al raggiungimento degli obiettivi di *performance* triennale predefiniti all'interno del *Long Term Incentive Plan – LTIP* – non è ancora maturato e, pertanto, non può essere calcolato. L'ammontare del premio legato al raggiungimento degli obiettivi che rientrano nel piano, come indicati nella sezione I del presente documento, verrà calcolato alla fine del periodo di riferimento – triennio 2010-2012.

Con riferimento ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, per l'Amministratore Delegato viene applicata la disciplina prevista dal Contratto Collettivo Dirigenti delle Aziende Pubbliche. L'Amministratore Delegato ha un contratto come Dirigente a tempo determinato.

• Amministratori

I signori Paolo Giorgio Bassi, Luigi Pelaggi, Andrea Peruzzi, Francesco Caltagirone, Jean-Louis Chaussade, Paolo Di Benedetto, Aldo Chiarini e Giovanni Giani hanno percepito il compenso previsto dalla politica di remunerazione per la carica di amministratore, con riferimento al periodo per cui hanno ricoperto la carica, così come per l'eventuale carica di membri dei Comitati interni al Consiglio di Amministrazione e di altri organismi/comitati.

• Sindaci

Il professor Enrico Laghi ha percepito un compenso, come indicato in tabella 1, per la carica di Presidente del Collegio Sindacale.

Titolo del documento	Autore	Versione	Data	Pagina
Relazione sulla remunerazione	Personale e Organizzazione	Def. 1	20/03/2012	24/35



Relazione sulla Remunerazione

Lo stesso ha inoltre ricevuto un compenso aggiuntivo in virtù delle cariche ricoperte in società controllate del Gruppo, oltre al compenso previsto dalla politica di remunerazione per la carica di membro dell'Organismo di Vigilanza.

Il professor Corrado Gatti ed il dottor Alberto Romano hanno percepito un compenso per lo svolgimento della carica di Sindaci, ricoperta nella Società Acea S.p.a. e in altre Società del Gruppo.

- **Direttore Generale**

L'ingegnere Paolo Gallo ha percepito un compenso lordo pari a 352.866 euro sottoforma di retribuzione annua lorda (RAL) come dirigente.

Il *bonus* di competenza per l'anno 2011 è stimabile in euro 317.579, secondo il criterio precedentemente illustrato (cfr. sezione II, premessa).

L'incentivo a lungo termine legato al raggiungimento degli obiettivi di *performance* triennale predefiniti all'interno del *Long Term Incentive Plan – LTIP* – non è ancora maturato e, pertanto, non può essere calcolato. L'ammontare del premio legato al raggiungimento degli obiettivi che rientrano nel piano, come indicati nella sezione I del presente documento, verrà calcolato alla fine del periodo di riferimento – triennio 2010-2012.

Completa, infine, la sua retribuzione per l'esercizio 2011, un pacchetto di *benefit* del valore di euro 85.938.

Per il Direttore Generale è prevista una indennità, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, nel corso dei primi tre anni del contratto e per fatti non ascrivibili a giusta causa. L'indennità è pari alla somma di 36 mensilità di retribuzione e della media della retribuzione variabile incentivante calcolata in base agli obiettivi effettivamente raggiunti negli ultimi due anni.

- **Dirigenti con responsabilità strategiche**

I Dirigenti con responsabilità strategiche hanno percepito, a livello aggregato, un compenso lordo pari a 1.440.560 euro come corrispettivo per lo svolgimento dei rispettivi incarichi nel corso del 2011.

Il valore complessivo dei *bonus* di competenza per l'anno 2011 è stimabile in euro 441.194, secondo il criterio precedentemente illustrato (cfr. sezione II, premessa).

L'incentivo a lungo termine legato al raggiungimento degli obiettivi di *performance* triennale predefiniti all'interno del *Long Term Incentive Plan – LTIP* – non è ancora maturato e, pertanto, non può essere calcolato. L'ammontare del premio legato al raggiungimento degli obiettivi che rientrano nel piano, come indicati nella sezione I del presente documento, verrà calcolato alla fine del periodo di riferimento – triennio 2010-2012.

Il valore complessivo del pacchetto di benefici non monetari assegnato nel 2011 ai Dirigenti con responsabilità strategiche è pari a 143.674 euro.

Titolo del documento	Autore	Versione	Data	Pagina
Relazione sulla remunerazione	Personale e Organizzazione	Def. 1	20/03/2012	25/35



Relazione sulla Remunerazione

Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Giancarlo Cremonesi	Presidente	01/01/2011 31/12/2011	Approvazione Bilancio anno 2012									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				300.000		108.000				408.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				0		0				0		
(III) Totale				300.000		108.000				408.000		
<i>Note</i>				I) ammontare comprensivo del compenso per la carica da consigliere.		I) Sistema di Incentivazione Annuale - Importo erogabile ipotizzando un livello medio di raggiungimento obiettivi del 90%.						
Marco Staderini	Amministratore Delegato	01/01/2011 31/12/2011	30/04/2013									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				350.000		126.000				476.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				0		0				0		
(III) Totale				350.000		126.000				476.000		
<i>Note</i>				I) Retribuzione Annuale Lorda corrisposta per lo svolgimento della carica.		I) Sistema di Incentivazione Annuale - Importo erogabile ipotizzando un livello medio di raggiungimento obiettivi del 90%.						

Titolo del documento	Autore	Versione	Data	Pagina
Relazione sulla remunerazione	Personale e Organizzazione	Def. 1	20/03/2012	26/35



Relazione sulla Remunerazione

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Paolo Giorgio Bassi	Amministratore	01/01/2011-31/12/2011	Approvazione Bilancio anno 2012									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				36.152	54.000					90.152		
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0					0		
(III) Totale				36.152	54.000					90.152		
<i>Note</i>				I) Compenso percepito in qualità di Amministratore.	I) di cui: - 46.500 euro come Coordinatore del CCI (di cui parte fissa €31.500 e gettoni €15.000) - 7.500 euro come Coordinatore del Comitato OPC (gettoni)							
Francesco Caltagirone	Amministratore	01/01/2011-31/12/2011	Approvazione Bilancio anno 2012									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				36.152	45.000					81.152		
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0					0		
(III) Totale				36.152	45.000					81.152		
<i>Note</i>				I) Compenso percepito in qualità di Amministratore.	I) di cui: - 37.500 euro come membro del CCI (di cui parte fissa € 27.000 gettoni € 10.500) - 7.500 euro come membro del Comitato Etico (gettoni)							
Jena-Louis Chaussade	Amministratore	01/01/2011-31/12/2011	Approvazione Bilancio anno 2012									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				36.152						36.152		
(II) Compensi da controllate e collegate				0						0		
(III) Totale				36.152						36.152		
<i>Note</i>				I) Compenso percepito in qualità di Amministratore.								

Titolo del documento	Autore	Versione	Data	Pagina
Relazione sulla remunerazione	Personale e Organizzazione	Def. 1	20/03/2012	27/35



Relazione sulla Remunerazione

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazioni e agli utili					
Aldo Chiarini	Amministratore	01/01/2011-10/11/2011	10/11/2011									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				31.171	26.250					57.421		
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0					0		
(III) Totale				31.171	26.250					57.421		
<i>Note</i>				I) Compenso percepito in qualità di Amministratore.	I) come membro del CCI (di cui parte fissa €23.250 e gettoni € 3.000)							
Giovanni Giani	Amministratore	29/11/2011-31/12/2011	Approvazione Bilancio anno 2012									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				3.214						3.214		
(II) Compensi da controllate e collegate				0						0		
(III) Totale				3.214						3.214		
<i>Note</i>												
Paolo Di Benedetto	Amministratore	01/01/2011-31/12/2011	Approvazione Bilancio anno 2012									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				36.152	52.500					88.652		
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0					0		
(III) Totale				36.152	52.500					88.652		
<i>Note</i>				I) Compenso percepito in qualità di Amministratore.	I) di cui: - 46.500 euro come Presidente OdV (di cui parte fissa €31.500 gettoni €15.000) - € 6.000 come Coordinatore CPR (gettoni)							

Titolo del documento	Autore	Versione	Data	Pagina
Relazione sulla remunerazione	Personale e Organizzazione	Def. 1	20/03/2012	28/35



Relazione sulla Remunerazione

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Luigi Pelaggi	Amministratore	01/01/2011-31/12/2011	Approvazione Bilancio anno 2012									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				36.152	90.000					126.152		
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0					0		
(III) Totale				36.152	90.000					126.152		
<i>Note</i>					I) di cui: - 40.500 euro come membro del CCI (di cui parte fissa €27.000 e gettoni €13.500) - 40.500 euro come membro dell'ODV (di cui parte fissa € 27.000 gettoni € 13.500) - 4.500 euro come membro del CPR (gettoni) - 4.500 euro come membro del Comitato OPC (gettoni)							
Andrea Peruzzy	Amministratore	01/01/2011-31/12/2011	Approvazione Bilancio anno 2012									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				36.152	102.000					138.152		
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0					0		
(III) Totale				36.152	102.000					138.152		
<i>Note</i>					I) di cui: - 42.000 euro come membro del CCI (di cui parte fissa € 27.000 gettoni 15.000) - 40.500 euro come membro dell'OdV (di cui parte fissa € 27.000 gettoni € 13.500) - 7.500 euro come membro del CE (gettoni) - 4.500 euro come membro del CPR (gettoni) - 7.500 euro come membro del Comitato OPC (gettoni)							

Titolo del documento	Autore	Versione	Data	Pagina
Relazione sulla remunerazione	Personale e Organizzazione	Def. 1	20/03/2012	29/35



Relazione sulla Remunerazione

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Enrico Laghi	Presidente Collegio sindacale	01/01/2011-31/12/2011	Approvazione Bilancio anno 2012									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				202.500	39.000					241.500		
(II) Compensi da controllate e collegate				45.000	0					45.000		
(III) Totale				247.500	39.000					286.500		
<i>Note</i>				II) Società controllata: Acea Produzione	I) Organismo di Vigilanza (di cui parte fissa 27.000 euro e gettoni 12.000 euro)							

Titolo del documento	Autore	Versione	Data	Pagina
Relazione sulla remunerazione	Personale e Organizzazione	Def. 1	20/03/2012	30/35



Relazione sulla Remunerazione

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Corrado Gatti	Sindaco	01/01/2011-31/12/2011	Approvazione Bilancio anno 2012								
I) Compensi nella società che redige il bilancio				135.000					135.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				92.500					92.500		
(III) Totale				227.500					227.500		
<i>Note</i>				II) di cui: - 62.500 euro come Sindaco della Società Controllata Acea ATO2 (nominato il 20.04.2011) - 30.000 euro come Sindaco della Società Controllata Acea Produzione (nominato il 31.03.2011)							
Alberto Romano	Sindaco	01/01/2011-31/12/2011	Approvazione Bilancio anno 2012								
I) Compensi nella società che redige il bilancio				139.390					139.390		
(II) Compensi da controllate e collegate				92.000					92.000		
(III) Totale				231.390					231.390		
<i>Note</i>				II) di cui: - 62.000 euro come Sindaco della Società Controllata ARSE (nominato assemblea 22.04.2011) - 30.000 euro come Sindaco della Società Controllata Acea Produzione (nominato il 31.03.2011)							

Titolo del documento	Autore	Versione	Data	Pagina
Relazione sulla remunerazione	Personale e Organizzazione	Def. 1	20/03/2012	31/35



Relazione sulla Remunerazione

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Paolo Gallo	Direttore Generale	01/02/2011-31/12/2011										
I) Compensi nella società che redige il bilancio				352.866		317.579		85.938		756.383		
(II) Compensi da controllate e collegate				0		0		0		0		
(III) Totale				352.866		317.579		85.938		756.383		
<i>Note</i>				I) Retribuzione Annuale Lorda corrisposta per lo svolgimento dell'incarico.		I) Sistema di Incentivazione Annuale - Importo erogabile ipotizzando un livello medio di raggiungimento obiettivi del 90%.						
Num. 7	Dirigenti con responsabilità strategica	01/01/2011-31/12/2011										
I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.440.560		441.194		143.674		2.025.428		
(II) Compensi da controllate e collegate				0		0				0		
(III) Totale				1.440.560		441.194		143.674		2.025.428		
<i>Note</i>						I) Sistema di Incentivazione Annuale - Importo erogabile ipotizzando un livello medio di raggiungimento obiettivi del 90%.						

Titolo del documento	Autore	Versione	Data	Pagina
Relazione sulla remunerazione	Personale e Organizzazione	Def. 1	20/03/2012	32/35



Relazione sulla Remunerazione

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

A	B	1	2			3			4
Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
Giancarlo Cremonesi	<i>Presidente</i>		(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di Differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
Compensi nella società che redige il bilancio		MBO Piano di incentivazione a breve termine - annuale	108.000	-	-	-	-	-	-
		LTIP Piano di incentivazione a medio-lungo termine - triennale	-	-	-	-	-	-	-
Totale			108.000	0	0	0	0	0	0
Nome e Cognome	B	1	2			3			4
Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
Marco Staderini	<i>Amministratore Delegato</i>		(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di Differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
Compensi nella società che redige il bilancio		MBO Piano di incentivazione a breve termine - annuale	126.000	-	-	-	-	-	-
		LTIP Piano di incentivazione a medio-lungo termine - triennale	-	-	-	-	-	- (*)	-
Totale			126.000	0	0	0	0		0

(*) Bonus non ancora maturato e, pertanto, non ancora calcolato.

Titolo del documento	Autore	Versione	Data	Pagina
Relazione sulla remunerazione	Personale e Organizzazione	Def. 1	20/03/2012	33/35



Relazione sulla Remunerazione

Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
Paolo Gallo	Direttore Generale		(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
Compensi nella società che redige il bilancio			Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di Differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
		MBO Piano di incentivazione a breve termine - annuale	317.579	-	-	-	-	-	-
		LTIP Piano di incentivazione a medio-lungo termine - triennale	-	-	-	-	-	- (*)	-
Totale			317.579	0	0	0	0		0
Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
Numero 7	Altri Dirigenti con responsabilità strategica		(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di Differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
		MBO Piano di incentivazione a breve termine - annuale	441.194	-	-	-	-	-	-
		LTIP Piano di incentivazione a medio-lungo termine - triennale	-	-	-	-	-	- (*)	-
Totale			441.194	0	0	0	0		0

(*) Bonus non ancora maturato e, pertanto, non ancora calcolato.

Titolo del documento	Autore	Versione	Data	Pagina
Relazione sulla remunerazione	Personale e Organizzazione	Def. 1	20/03/2012	34/35



Relazione sulla Remunerazione

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	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31/12/2010	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31/12/2011
Caltagirone Francesco	Amministratore	Acea SpA	55.000	35.000		90.000

TABELLA 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica

NUMERO DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31/12/2010	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31/12/2011
Piacenti Luciano	Acea SpA	850			850

<i>Titolo del documento</i>	<i>Autore</i>	<i>Versione</i>	<i>Data</i>	<i>Pagina</i>
Relazione sulla remunerazione	Personale e Organizzazione	Def. 1	20/03/2012	35/35