

AEDES S.p.A.

SEDE LEGALE IN MILANO, BASTIONI DI PORTA NUOVA N. 21

CAPITALE SOCIALE EURO 284.299.511,34 SOTTOSCRITTO E VERSATO

NUMERO ISCRIZIONE PRESSO IL REGISTRO DELLE IMPRESE DI MILANO E CODICE FISCALE 00824960157

R.E.A. MILANO N. 112395 – PARTITA I.V.A. N. 13283620154

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

AI SENSI DELL'ART. 123-TER D. LGS. 24 FEBBRAIO 1998 N. 58

Signori Azionisti,

in osservanza dell'art. 123-ter D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (c.d. "T.U.F."), come successivamente integrato e modificato, nonché dell'art. 84-quater della Delibera Consob n. 11971/99 (c.d. "Regolamento Emittenti"), come successivamente modificata e integrata, il Consiglio di Amministrazione della Aedes S.p.A. (di seguito anche la "Società" o l'"Emittente") mette a Vostra disposizione la presente Relazione sulla Remunerazione, che si compone di due sezioni: (i) l'una, dedicata all'illustrazione della politica di remunerazione dei componenti dell'organo di amministrazione e dei dirigenti con responsabilità strategiche con riferimento all'esercizio 2012, nonché delle procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica; (ii) l'altra, volta a fornire un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, e a descrivere i compensi corrisposti nell'esercizio 2011 ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e ai dirigenti con responsabilità strategiche.

Ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del T.U.F., l'Assemblea dei Soci – convocata, in sede ordinaria, presso la sede sociale in Milano, Bastioni di Porta Nuova n. 21, in prima convocazione per il giorno 27 aprile 2012 alle ore 16.00, ed occorrendo in seconda convocazione per il giorno 30 aprile 2012, stessi luogo ed ora – sarà chiamata a deliberare, in senso favorevole o contrario, sulla prima sezione della Relazione sulla Remunerazione prevista dall'art. 123-ter, comma 3, del T.U.F.; tale deliberazione non è vincolante.

Si precisa che la presente Relazione sulla Remunerazione è stata esaminata ed approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 21 marzo 2012, ed è disponibile presso la sede legale della Società, Borsa Italiana S.p.A. e sul sito internet della Società all'indirizzo www.aedesgroup.com.

§ § §

SEZIONE I

La presente sezione illustra le “Politiche di Remunerazione e Procedure per l’attuazione di Aedes S.p.A.” adottate dal Consiglio di Amministrazione – su proposta del Comitato per la Remunerazione, l’Incentivazione e le Nomine – nella riunione consiliare del 21 marzo 2012 (nel seguito anche “Politiche e Procedure di Remunerazione”, o semplicemente “Politica di Remunerazione”), volte a definire le linee guida che tutti gli organi societari coinvolti devono osservare al fine di determinare le remunerazioni degli amministratori – e in particolare degli amministratori esecutivi – e dei dirigenti aventi responsabilità strategiche della Società.

Le Politiche e Procedure di Remunerazione adottate dalla Società, e più in generale ogni modifica alle stesse, sono riservate alla competenza del Consiglio di Amministrazione, con l’ausilio del Comitato per la Remunerazione, l’Incentivazione e le Nomine (nel seguito anche “Comitato per la Remunerazione”).

Si precisa che per la definizione delle Politiche e Procedure di Remunerazione non sono state utilizzate come riferimento le politiche retributive di altre società.

(A) Organi coinvolti nella predisposizione e approvazione della Politica di Remunerazione.

Secondo la procedura approvata dalla Aedes S.p.A., gli organi coinvolti nell’adozione e nell’attuazione della Politica di Remunerazione sono (secondo le rispettive competenze, stabilite in conformità con le disposizioni di legge o di regolamento vigenti, e con le raccomandazioni stabilite nel Codice di Autodisciplina delle società quotate – edizione 2006, come modificato nel mese di marzo 2010): a) l’Assemblea dei Soci; b) il Consiglio di Amministrazione; c) il Comitato per la Remunerazione; d) gli organi delegati; e) il Collegio Sindacale.

*In materia di remunerazioni, l’**Assemblea dei Soci**:*

- a) determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo, ove costituito, nonché dei Sindaci, ai sensi dell’art. 2364, comma 1, n. 3), cod. civ.;*
- b) delibera in senso favorevole o contrario sulla politica di remunerazione (definita dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione) dei componenti degli organi di amministrazione, dell’eventuale direttore generale e dei dirigenti con responsabilità strategiche, ai sensi dell’art. 123-ter, comma 6, T.U.F.; la deliberazione non è vincolante, e gli esiti della votazione devono essere resi noti al mercato ai sensi dell’art. 125-quater, comma 2, T.U.F.;*
- c) riceve adeguata informativa in merito all’attuazione delle politiche retributive;*

d) *delibera sui piani di remunerazione basati su strumenti finanziari destinati ad amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i dirigenti con responsabilità strategiche, ai sensi dell'art. 114-bis T.U.F.*

*Il **Consiglio di Amministrazione:***

- a) *determina la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, previo parere del Collegio Sindacale, e su proposta del Comitato per la Remunerazione;*
- b) *definisce, su proposta del Comitato per la Remunerazione, la politica per la remunerazione degli amministratori – e in particolare degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori investiti di particolari cariche – e dei dirigenti con responsabilità strategiche, tenuto conto anche delle remunerazioni percepite a livello del Gruppo Aedes;*
- c) *approva la relazione sulla remunerazione, ai sensi dell'art. 123-ter T.U.F., che deve essere pubblicata almeno ventuno giorni prima dell'Assemblea dei Soci prevista dall'art. 2364, secondo comma, cod. civ.;*
- d) *predispone, con l'ausilio del Comitato per la Remunerazione, i piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari e li sottopone alla approvazione dell'Assemblea dei Soci ai sensi dell'art. 114-bis T.U.F.;*
- e) *attua i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari, insieme con – o con l'ausilio del – Comitato per la Remunerazione, su delega dell'Assemblea dei Soci;*
- f) *costituisce al proprio interno un Comitato per la Remunerazione; un componente del Comitato deve possedere una adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive; il Consiglio valuta le competenze del soggetto al momento della nomina.*

*Il **Comitato per la Remunerazione, l'Incentivazione e le Nomine:***

- a) *presenta al Consiglio le proposte sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e di quelli che ricoprono particolari cariche, nonché – sentiti gli organi delegati – sulla corretta individuazione e fissazione di adeguati obiettivi di performance, che consentono il calcolo della componente variabile della loro retribuzione;*
- b) *formula proposte al Consiglio di Amministrazione sulla adozione della politica per la remunerazione degli amministratori – in particolare di quelli esecutivi e degli altri amministratori investiti di particolari cariche – e dei dirigenti con responsabilità strategiche;*
- c) *coadiuva il Consiglio di Amministrazione nella predisposizione ed attuazione dei piani di compensi basati su strumenti finanziari;*

- d) valuta periodicamente l'adeguatezza e la concreta applicazione della politica di remunerazione, e si avvale delle informazioni fornite dagli organi delegati qualora la valutazione riguardi le remunerazioni dei dirigenti aventi responsabilità strategiche;
- e) formula al Consiglio di Amministrazione qualsiasi proposta in materia di remunerazione;
- f) monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione in tema di remunerazione, valutando tra l'altro l'effettivo raggiungimento dei target di performance;
- g) riferisce agli Azionisti sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni; a tal fine, all'Assemblea annuale dei Soci è raccomandata la presenza del Presidente del Comitato per la Remunerazione o di altro componente del Comitato;
- h) qualora lo ritenga necessario od opportuno per l'espletamento dei compiti ad esso attribuiti, si avvale di consulenti esterni esperti in materia di politiche retributive; gli esperti devono essere indipendenti e, pertanto, a titolo esemplificativo, non devono esercitare attività rilevante a favore del dipartimento per le risorse umane della Società, degli eventuali Azionisti di controllo della Società, o di amministratori, o dirigenti con responsabilità strategiche della Società. L'indipendenza dei consulenti esterni viene verificata dal Comitato per la Remunerazione prima del conferimento del relativo incarico.

Gli **Organi Delegati**, per tali intendendosi i membri del Consiglio di Amministrazione della Società che siano titolari di deleghe di potere individuale:

- a) coadiuvano il Comitato per la Remunerazione nell'elaborazione delle proposte sulla fissazione degli obiettivi di performance ai quali legare la corresponsione della componente variabile della loro retribuzione;
- b) sottopongono al Comitato per la Remunerazione i progetti di piani di compensi basati su strumenti finanziari o, se del caso, coadiuvano il Comitato nella elaborazione dei medesimi;
- c) forniscono al Comitato per la Remunerazione ogni informazione utile affinché quest'ultimo possa valutare l'adeguatezza e la concreta applicazione della politica di remunerazione, con particolare riguardo alle remunerazioni dei dirigenti aventi responsabilità strategiche;
- d) attuano le politiche di remunerazione adottate dalla Società.

In materia di remunerazione, il **Collegio Sindacale** svolge un ruolo consultivo nel contesto del quale:

- a) formula i pareri richiesti dalla legge e, in particolare, esprime il proprio parere con riferimento alle proposte di remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ.; nell'esprimere il parere verifica la coerenza delle proposte formulate dal Comitato per la Remunerazione al Consiglio di Amministrazione, con la politica sulle remunerazioni;
- b) è opportuno che il Presidente del Collegio Sindacale – oppure altro Sindaco da lui designato – partecipi alle riunioni del Comitato per la Remunerazione.

(B) Comitato per la Remunerazione, l’Incentivazione e le Nomine.

Il Consiglio di Amministrazione di Aedes S.p.A., ha provveduto alla costituzione al proprio interno di un Comitato per la Remunerazione, l’Incentivazione e le Nomine (anche “Comitato per la Remunerazione”) con funzioni consultive e propositive.

Il Comitato per la Remunerazione deve essere composto da non meno di tre membri indipendenti secondo i criteri di cui all’art. 3 del Codice di Autodisciplina delle società quotate; in alternativa, in conformità ai principi del Codice di Autodisciplina, può essere composto da amministratori non esecutivi, la maggioranza dei quali indipendenti, purché il Presidente del Comitato medesimo sia indipendente.

Il Consiglio di Amministrazione costituisce il Comitato per la Remunerazione tenuto conto che almeno un componente del Comitato deve possedere un’adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive.

Il Comitato per la Remunerazione attualmente in carica fino all’approvazione del bilancio d’esercizio al 31 dicembre 2011 è composto dai Consiglieri non esecutivi Fabrizio Redaelli (indipendente), Alberto Carletti e Luca Savino (indipendente).

Le riunioni del Comitato per la Remunerazione vengono regolarmente verbalizzate.

Nello svolgimento delle sue funzioni il Comitato per la Remunerazione ha la facoltà di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per l’esplicitamento dei suoi compiti, nonché di avvalersi di consulenti esterni previa autorizzazione del Consiglio di Amministrazione.

Le competenze del Comitato per la Remunerazione sono illustrate nel precedente paragrafo.

(C) Esperti indipendenti.

Nella predisposizione delle Politiche e Procedure di Remunerazione non sono stati richiesti interventi di terzi esperti indipendenti.

(D) Finalità e principi generali delle Politiche e Procedure di Remunerazione.

Eventuali cambiamenti rispetto all’esercizio precedente.

Le Politiche e Procedure di Remunerazione sono state adottate dalla Società in data 21 marzo 2012 ed hanno lo scopo di:

(i) fissare le modalità di determinazione dei compensi degli amministratori – e in particolare degli amministratori esecutivi – e dei dirigenti con responsabilità strategiche dell’Emittente, nel rispetto delle normative applicabili ed in conformità con la best practice nazionale ed internazionale riflessa anche nei principi del Codice di Autodisciplina;

- (ii) individuare, in particolare, i soggetti e/o gli organi coinvolti nell'adozione e attuazione delle politiche e delle procedure in materia di remunerazione, che – secondo le rispettive competenze – propongono, deliberano e/o determinano i compensi degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, esprimono pareri in materia, o sono chiamati a verificare la corretta attuazione di quanto deliberato o determinato dagli organi competenti;
- (iii) garantire maggiore trasparenza in tema di remunerazioni nei confronti degli investitori, sia attuali che potenziali, attraverso una adeguata formalizzazione: (a) dei relativi processi decisionali, e (b) dei criteri ispiratori delle politiche e delle procedure in materia di remunerazione;
- (iv) responsabilizzare i diversi organi competenti coinvolti nella definizione dei compensi degli amministratori e dei dirigenti aventi responsabilità strategiche;
- (v) garantire remunerazioni adeguate alle qualità professionali degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche dell'Emittente e all'impegno richiesto.

Attraverso la formalizzazione delle Politiche e Procedure di Remunerazione, la Società intende garantire la corretta elaborazione e attuazione dei sistemi di remunerazione, assicurando che i sistemi retributivi riferiti – in particolare – agli amministratori esecutivi e ai dirigenti aventi responsabilità strategiche non siano in contrasto con gli obiettivi e i valori aziendali, le strategie di medio-lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio.

Le Politiche e Procedure di Remunerazione perseguono l'allineamento degli interessi degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche con il conseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli Azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo, anche attraverso l'adozione di forme di retribuzione incentivanti, in danaro o basate su strumenti finanziari, collegate ad obiettivi di performance aziendali, che tengano conto dei rischi assunti e del capitale necessario a fronteggiare l'attività d'impresa.

(E) Politiche e Procedure di Remunerazione: componenti fisse e variabili.

Le Politiche di remunerazione adottate dalla Vostra Società stabiliscono, con riferimento alle componenti fisse e variabili della remunerazione, quanto segue.

Di regola, la remunerazione degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche sarà costituita da due diverse componenti: (i) una componente fissa e (ii) una componente variabile, quest'ultima legata al raggiungimento di predeterminati obiettivi di performance, anche di natura non economica, che può consistere in una retribuzione in danaro (bonus o altri incentivi in danaro) o in una partecipazione agli utili d'esercizio.

Nella coerente attuazione e bilanciamento del principio di incentivazione degli amministratori esecutivi con la prudente gestione dei rischi, il Consiglio di Amministrazione, secondo le Politiche e Procedure di

Remunerazione deve tener conto, tra l'altro: (i) dello specifico contenuto delle deleghe di potere attribuite ai singoli amministratori esecutivi e/o (ii) delle funzioni e del ruolo dai medesimi concretamente svolti all'interno dell'azienda, assicurando che la previsione della eventuale componente variabile sia coerente con la natura dei compiti loro assegnati.

Secondo la politica di Aedes S.p.A. la componente variabile a carattere incentivante è, in relazione a quanto sopra, di regola destinata agli Organi Delegati, titolari di deleghe di potere individuali.

Viceversa, la remunerazione degli amministratori non esecutivi (ivi inclusi gli amministratori indipendenti) e degli organi non delegati è, di regola, stabilita in misura fissa, e commisurata all'impegno effettivamente richiesto, tenuto conto anche dell'eventuale partecipazione degli stessi ad uno o più Comitati.

La remunerazione "fissa" degli amministratori non esecutivi (ivi inclusi gli amministratori indipendenti) e degli organi non delegati può essere individuata in un importo "assoluto" e/o nell'erogazione di "gettoni" di presenza predeterminati in relazione alle riunioni – anche di Comitati – alle quali prendono parte.

Tuttavia una componente variabile potrà essere destinata agli amministratori esecutivi, anche se non titolari di deleghe di potere individuale, tenuto conto delle funzioni e del ruolo concretamente svolti, anche in relazione alla partecipazione all'eventuale Comitato Esecutivo.

Se del caso, nell'interesse della Società, una parte non significativa della retribuzione degli amministratori non esecutivi potrà anche essere individuata in misura variabile e collegata ai risultati economici conseguiti dalla Società e/o dal Gruppo Aedes, ma ciò solo con motivata decisione del Consiglio di Amministrazione da adottarsi su proposta del Comitato per la Remunerazione.

La remunerazione del Presidente e, ove presenti, del/dei Vice Presidente/i della Società, è stabilita in misura fissa, salvo che il Presidente o il/i Vice Presidente/i sia/siano anche titolari di deleghe di potere.

Ai componenti del Collegio Sindacale è preclusa ogni forma di remunerazione variabile.

Le Politiche di remunerazione stabiliscono che la componente variabile sarà di regola determinata – avuto riguardo alla componente fissa effettivamente percepita – all'interno dei seguenti range:

- per gli Organi Delegati e/o per gli amministratori esecutivi la componente variabile deve essere non inferiore al 30% e non superiore al 200% rispetto alla componente fissa, tenuto conto (i) dello specifico contenuto delle deleghe di potere attribuite e/o (ii) delle funzioni e del ruolo concretamente svolti all'interno dell'azienda; la componente variabile potrà essere anche superiore a tali valori tutte le volte in cui il Consiglio di Amministrazione opti per l'adozione di una componente fissa ragionevolmente ridotta rispetto al benchmark di mercato;
- per i dirigenti con responsabilità strategiche, la componente variabile deve essere non inferiore al 10% e non superiore al 50% rispetto alla componente fissa.

Ai fini di quanto sopra, per componente fissa si intende la remunerazione monetaria complessivamente percepita dall'amministratore esecutivo per la carica (c.d. “corporate relationship” nell'Emittente: emolumento di amministratore, emolumento per la carica di Presidente o di Vice Presidente, eventuali gettoni di presenza, ecc.), nonché i compensi percepiti per le cariche ricoperte all'interno del Gruppo Aedes (“corporate relationship” a livello di Gruppo) e, se del caso, la remunerazione fissa complessiva linda percepita in relazione al rapporto di lavoro in essere con il Gruppo Aedes (c.d. “employment relationship” sia nell'Emittente sia, eventualmente, a livello di Gruppo).

Concorrono nella determinazione della componente fissa anche i c.d. “gettoni di presenza” alle riunioni del Consiglio di Amministrazione, ove previsti, e gli eventuali rimborsi spese forfettari.

Come precisato dalla Politica di Remunerazione della Vostra Società, in ogni caso, la componente fissa deve essere attribuita in misura sufficiente a remunerare la prestazione nel caso in cui la componente variabile non venga erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di performance indicati dal Consiglio di Amministrazione.

I medesimi criteri sono osservati nella determinazione delle remunerazioni dei dirigenti con responsabilità strategiche, da parte degli organi delegati o dai soggetti di volta in volta competenti.

Allo stato, la Politica di Remunerazione non distingue tra componenti variabili di breve e medio-lungo periodo; in considerazione - tra l'altro - della natura dell'attività svolta, si ritiene che orizzonti temporali di almeno dodici mesi consentano la determinazione di obiettivi adeguatamente coerenti con l'andamento del mercato in cui opera il Gruppo Aedes e con una politica di prudente gestione del rischio.

(F) Benefici non monetari.

Le Politiche e Procedure di Remunerazione stabiliscono che agli amministratori e ai dirigenti con responsabilità strategiche possano essere assegnati benefici non monetari – tra cui, ad esempio, l'attribuzione di autovetture aziendali e di alloggio – nel rispetto di principi di sobrietà e di proporzionalità rispetto agli scopi perseguiti e in un contesto di contenimento dei costi.

(G) Obiettivi di performance e altri parametri.

In base alla Politica di Remunerazione la componente variabile della remunerazione assegnata agli Organi Delegati e ai dirigenti con responsabilità strategiche deve essere legata ad obiettivi – aventi carattere generale – predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli Azionisti in un orizzonte temporale di regola non inferiore ai dodici mesi.

Come detto, tenuto conto, tra l'altro, della natura dell'attività svolta, la politica di Aedes prevede orizzonti temporali di almeno dodici mesi, idonei a consentire la determinazione di target adeguatamente coerenti con l'andamento del mercato in cui opera il Gruppo Aedes e con una politica di prudente gestione del rischio.

Gli obiettivi di performance possono avere diversa natura, in coerenza con i compiti e le funzioni assegnate. In particolare, le componenti variabili assegnate agli amministratori esecutivi che esercitano prevalentemente ruoli e compiti propulsivi rispetto allo sviluppo e all'espansione del business aziendale saranno, di regola, legate alle performance economiche, patrimoniali e finanziarie del Gruppo Aedes nel suo complesso, individuati dalla Politica di Remunerazione – a titolo non esaustivo – a livello di: (i) EBITDA; (ii) fatturato; (iii) posizione finanziaria netta; (iv) eventuali ulteriori parametri, da individuarsi di volta in volta, che risflettano individuati obiettivi di contenimento del rischio; (v) ulteriori indicatori di redditività del capitale investito; (vi) parametri legati all'andamento del titolo dell'Emittente. Nella individuazione – anche combinata – dei target, il Consiglio di Amministrazione deve tener conto del principio di prudente gestione dei rischi.

Le componenti variabili assegnate agli amministratori che svolgono un ruolo e funzioni di carattere amministrativo e di controllo e ai dirigenti con responsabilità strategiche, di regola, sono legate a target specifici che tengono conto della natura delle funzioni e dei compiti loro attribuiti, fermo restando che potranno essere – in parte – subordinate a performance economiche, patrimoniali e finanziarie del Gruppo Aedes. In particolari casi, gli obiettivi di performance possono essere anche di natura individuale/qualitativa (e legati quindi ad una valutazione dell'operato di tipo qualitativo, che prescinde dal raggiungimento di obiettivi di performance).

In ogni caso, la valutazione dell'operato tiene in considerazione anche il contesto complessivo in cui opera la Società, per cui, anche in caso di mancato raggiungimento del target, e ove lo stesso sia dovuto a fattori straordinari e/o imprevedibili, la componente variabile potrà essere corrisposta in tutto o in parte (previo giudizio positivo – all'unanimità e in via eccezionale – del Comitato per la Remunerazione). La corresponsione delle componenti variabili della remunerazione può, altresì, essere legata ad ulteriori parametri, strumentali al perseguimento delle finalità di incentivazione e/o di fidelizzazione, come il raggiungimento di determinati periodi di permanenza all'interno dell'azienda.

(H) Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance.

Come detto, la Politica di Remunerazione individua obiettivi diversi in relazione alle diverse funzioni e dello specifico ruolo svolto dal destinatario all'interno dell'azienda e, in particolare, le componenti variabili assegnate agli amministratori esecutivi che esercitano prevalentemente ruoli e compiti propulsivi rispetto allo sviluppo e all'espansione del business aziendale saranno, di regola, legate alle performance economiche,

patrimoniali e finanziarie del Gruppo, come sopra elencate; le componenti variabili assegnate agli amministratori che svolgono un ruolo e funzioni di carattere amministrativo e di controllo e ai dirigenti con responsabilità strategiche, di regola, saranno legate a target specifici che tengono conto della natura delle funzioni e dei compiti loro attribuiti.

(I) Coerenza della politica con il perseguitamento degli interessi a lungo termine di Aedes e con la politica di gestione dei rischi.

Il Consiglio di Amministrazione della Vostra Società ha adottato una Politica di Remunerazione retta da criteri guida che si ritengono coerenti con il perseguitamento degli interessi della Società, anche nel lungo termine, e con il rispetto dei principi di prudente gestione dei rischi; si richiamano, al riguardo: (i) la fissazione di obiettivi predeterminati e misurabili, a cui legare le componenti variabili della remunerazione; (ii) la previsione di obiettivi di natura diversa in relazione alle diverse funzioni e allo specifico ruolo svolto in azienda dai destinatari delle componenti variabili; (iii) l'assenza – di regola – di remunerazioni variabili per gli amministratori non esecutivi e, in particolare, indipendenti; (iv) la fissazione di parametri adeguatamente bilanciati ai fini della determinazione quantitativa delle componenti variabili della retribuzione, entro range commisurati alle retribuzioni fisse percepite a livello di gruppo; (v) la fissazione di orizzonti temporali non inferiori a dodici mesi, termine minimo ritenuto idoneo e coerente con l'andamento del mercato in cui opera il Gruppo Aedes.

(J)-(K) Piani di compensi ai sensi dell'art. 114-bis TUF, “vesting period”, “lock-up”, “meccanismi di correzione ex post”.

Alla data di approvazione della presente Relazione non sono in corso Piani di compensi basati su strumenti finanziari ai sensi dell'art. 114-bis del T.U.F..

La Politica di Remunerazione prevede che i Piani di compensi basati su strumenti finanziari siano predisposti dal Consiglio di Amministrazione con l'ausilio del Comitato per la Remunerazione e approvati dall'Assemblea dei Soci. E' quindi prescritto che tali piani sono di regola destinati a:

- (i) amministratori esecutivi della Società o delle sue eventuali controllanti o delle sue controllate;*
- (ii) dirigenti con responsabilità strategiche, altri dipendenti e collaboratori (non necessariamente legati da rapporti di lavoro subordinato), della Società o delle sue eventuali controllanti o delle sue controllate.*

Viceversa, la remunerazione sotto forma di azioni (o altri strumenti finanziari) non è destinata agli amministratori non esecutivi, fatta salva la decisione contraria e motivata dell'Assemblea dei Soci.

I criteri ai quali, nel predisporre i Piani di compensi, deve conformarsi il Consiglio di Amministrazione sono i seguenti:

- a) deve essere previsto un periodo di “vesting” pluriennale;
- b) la maturazione del diritto al termine del periodo di vesting deve, di regola, essere soggetta a predeterminati e misurabili obiettivi di performance;
- c) i Piani devono essere strutturati in modo idoneo a perseguire l’obiettivo di fidelizzazione dei destinatari; possono, ad esempio, essere previsti meccanismi di c.d. “share retention” (obbligo di reinvestire una quota dei premi assegnati in azioni della Società, vincoli di mantenimento di una porzione delle azioni assegnate sino alla scadenza di un predeterminato periodo di tempo, ecc.).

I periodi di mantenimento e i criteri specifici da utilizzare per la determinazione di tali periodi saranno di volta in volta fissati dal Consiglio di Amministrazione, con l’ausilio del Comitato per la Remunerazione, e sottoposti all’approvazione dell’Assemblea ai sensi dell’art. 114-bis del T.U.F.

(L) Trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.

La Politica di Remunerazione adottata dal Consiglio di Amministrazione precisa, in primo luogo, che il trattamento economico riconosciuto in caso di scioglimento del rapporto di lavoro è regolamentato dal contratto collettivo nazionale di categoria, di volta in volta vigente, applicabile al rapporto di lavoro dipendente in essere (c.d. “employment relationship”). Inoltre, con riferimento alla carica di amministratore (c.d. “corporate relationship”), il Consiglio può prevedere, nell’interesse sociale, specifiche indennità da attribuire nel caso in cui si verifichi la cessazione anticipata del rapporto di amministrazione o il suo mancato rinnovo; qualora il Consiglio di Amministrazione decida di adottare, nell’interesse sociale, specifiche indennità (come, ad esempio, indennità per assunzione di impegni di non concorrenza) o si determini a stipulare appositi contratti di consulenza con l’amministratore cessato dalla carica, tali decisioni dovranno essere adottate in coerenza con la strategia, i valori e gli interessi di medio-lungo termine del Gruppo Aedes e, in ogni caso, dovranno tener conto dei seguenti principi guida:

- i) l’indennità (salvo, se del caso, quella relativa a patti di non concorrenza) non potrà essere corrisposta se la cessazione del rapporto di amministrazione è dovuta al raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati;
- ii) gli eventuali contratti di consulenza saranno limitati a periodi di tempo predefiniti, e circoscritti a quanto strettamente necessario nell’interesse della Società, ai fini di garantire continuità di azione nel contesto di una efficiente ed efficace gestione del Gruppo;
- iii) di regola e salvo casi eccezionali, gli importi da riconoscersi all’amministratore non potranno superare la remunerazione globale allo stesso riconosciuta in costanza di rapporto nell’arco di 24 mesi.

Non sono previsti specifici criteri di correlazione tra tali eventuali trattamenti in caso di cessazione della carica e le performance aziendali.

(M) Coperture assicurative.

La Società può adottare coperture previdenziali o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie, in ogni caso in un contesto di sobrietà, contenimento dei costi e di proporzionalità rispetto agli scopi perseguiti.

Alla data di approvazione della presente Relazione sono previste coperture assicurative relative alle spese mediche a favore dei dirigenti e/o contro gli infortuni a favore di alcuni amministratori coinvolti nell'operatività aziendale. La Società inoltre ha stipulato una polizza assicurativa a copertura della responsabilità civile degli Amministratori, dei dirigenti con responsabilità strategiche, dei Sindaci, dei componenti dell'Organismo di Vigilanza.

§ § §

Si riporta di seguito la proposta di deliberazione che verrà sottoposta all'Assemblea degli Azionisti in osservanza delle disposizioni di legge applicabili, già messa a disposizione del pubblico con la Relazione sulle materie all'ordine del giorno predisposta ai sensi dell'art. 125-ter T.U.F.:

“L'Assemblea degli Azionisti:

- visti gli artt. 123-ter del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 e 84-quater del Reg. Consob n. 11971/99;*
- preso atto della Relazione sulla Remunerazione redatta dal Consiglio di Amministrazione;*
- tenuto conto che, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58, la presente deliberazione non sarà vincolante per il Consiglio di Amministrazione;*

DELIBERA

di esprimere parere favorevole in merito alla prima sezione della Relazione sulla Remunerazione redatta dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 123-ter del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58, con particolare riferimento alla politica in materia di remunerazione di Aedes S.p.A.”.

§ § §

SEZIONE II

La presente sezione illustra nominativamente:

- a) i compensi dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo;*
- b) i compensi – a livello aggregato – dei dirigenti con responsabilità strategiche.*

§ § §

PRIMA PARTE

L’Assemblea degli Azionisti tenutasi il 30 aprile 2009, ai sensi dell’art. 11 dello Statuto, ha deliberato di riconoscere a ciascun componente del Consiglio di Amministrazione un compenso annuo lordo di euro 15.000 e un premio massimo di euro 6.000 per la stipula della polizza assicurativa a copertura della responsabilità civile.

Nel corso dell’esercizio 2011, il Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell’art. 2389, comma 3, cod. civ., ha deliberato, su proposta del Comitato per la Remunerazione, l’Incentivazione e le Nomine, con il parere favorevole del Comitato di Controllo Interno e l’operatività con parti correlate, sentito il parere del Collegio Sindacale, la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, stabilendo di riconoscere:

- i) al Presidente in carica un compenso annuo di euro 150.000;*
- ii) al Vice Presidente Negri-Clementi un compenso annuo di euro 15.000;*
- iii) al Vice Presidente Ingrassia un compenso annuo di euro 15.000;*
- iv) all’Amministratore Delegato un compenso di euro 250.000.*

Nel contesto del nuovo assetto di governance della Società, a partire dal 1° aprile 2011, il Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell’art. 2389, comma 3, cod. civ., su proposta del Comitato per la Remunerazione, l’Incentivazione e le Nomine e sentito il parere favorevole del Comitato di Controllo Interno e l’operatività con parti correlate, nonché il parere del Collegio Sindacale, ha altresì deliberato (i) di riconoscere al Vice Presidente Negri-Clementi un compenso pari ad euro 100.000 su base annua per le sue attività organiche e di coordinamento/ supporto/ assistenza generale a tutta l’area legale; (ii) di stabilire che il Vice Presidente Ingrassia non proceda al riversamento degli emolumenti allo stesso attribuiti dalle società del Gruppo per gli incarichi ivi ricoperti.

Il Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell’art. 2389, comma 3, cod. civ., ha altresì deliberato di riconoscere a favore dei componenti dei Comitati costituiti all’interno del Consiglio i compensi di seguito specificati:

- i) un compenso di euro 40.000 al Presidente del Comitato di Controllo Interno e un compenso di euro 20.000 su base annua a ciascuno dei componenti;
- ii) un compenso di euro 20.000 a favore del Presidente del Comitato per la Remunerazione, l’Incentivazione e le Nomine e un compenso di euro 15.000 a ciascuno dei componenti.

Il Consiglio di Amministrazione inoltre ha deliberato l’attribuzione di un compenso di Euro 5.000 a favore dei Consiglieri Paolo Ingrassia e Annapaola Negri-Clementi e un compenso di Euro 2.500 a favore dei Consiglieri Giuseppe Roveda e Luca Savino, quali componenti dei gruppi di lavoro costituiti nel corso dell’esercizio con funzioni consultive a supporto dell’operatività dell’Amministratore Delegato.

L’Assemblea degli Azionisti del 30 aprile 2009, ai sensi dell’art. 18 dello Statuto, ha determinato in euro 45.000 il compenso spettante al Presidente del Collegio Sindacale e in euro 30.000 il compenso spettante a ciascun Sindaco Effettivo.

Nel 2011 i dirigenti con responsabilità strategiche hanno percepito una remunerazione fissa secondo quanto previsto nei rispettivi contratti di lavoro o di consulenza applicabili. Il trattamento comprende l’utilizzo di una autovettura aziendale, nonché le coperture assicurative relative alle spese mediche.

Si precisa che alla data di approvazione della presente Relazione:

- non sono in corso piani di compensi basati su strumenti finanziari ai sensi dell’art. 114-bis del TUF a favore degli amministratori;
- non vi sono specifici accordi – al di fuori degli ordinari rapporti dirigenziali – tra l’Emittente ed alcuno degli amministratori che prevedano il pagamento di indennità agli amministratori in caso di dimissioni, licenziamento senza giusta causa o cessazione del rapporto a seguito di offerta pubblica di acquisto;
- non vi sono accordi che prevedano l’assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti che hanno cessato il loro incarico (c.d. “post- retirement perks”), ovvero la stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto;
- non vi sono accordi che prevedano compensi per impegni di non concorrenza.

Alla data della presente Relazione sulla Remunerazione, la Società ha individuato quali dirigenti con responsabilità strategiche dell’Emittente, oltre ai componenti gli organi di amministrazione e controllo, il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari.

§ § §

SECONDA PARTE

Nella tabella che segue sono indicati gli emolumenti percepiti dai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dai dirigenti con responsabilità strategiche nel corso dell'esercizio 2011 secondo i criteri indicati nell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti.

In particolare, negli emolumenti per la carica sono indicati: (i) gli emolumenti di competenza deliberati dalla Assemblea, ancorché non corrisposti; (ii) i gettoni di presenza; (iii) i rimborsi spese forfettari; (iv) i compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche, ex art. 2389, comma 3, codice civile; nella colonna benefici non monetari sono indicati i fringe benefits (secondo un criterio di imponibilità fiscale) comprese le eventuali polizze assicurative; negli altri compensi sono indicati, secondo un criterio di competenza, tutte le eventuali ulteriori retribuzioni derivanti da altre prestazioni fornite.

Nella tabella sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio hanno ricoperto, anche per una frazione di periodo, la carica di componente dell'organo di amministrazione o di controllo.

COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

(migliaia di Euro)

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					
<i>Amministratori</i>												
Pio Giovanni Scarsi	Presidente	01/01/2011 31/12/2011	Fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2011									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				63	24 (1)(2)(5)			1 (6)		88		
(II) Compensi da controllate e collegate				7						7		
(III) Totale				70	24			1		95		
Annapaola Negri-Clementi	Vice Presidente	01/01/2011 31/12/2011	Fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2011									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				131	4 (4) (5)			(6)		135		
(II) Compensi da controllate e collegate				3						3		
(III) Totale				134	4					138		
Paolo Ingrassia	Vice Presidente	01/01/2011 31/12/2011	Fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2011									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				106 (7)	4 (3) (5)			5 (6)		115		
(II) Compensi da controllate e collegate				136						136		
(III) Totale				242	4			5		251		
Filippo-Maria Carbonari	Amministratore Delegato	31/03/2011 31/12/2011	Fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2011									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				217				2 (6)		219		
(II) Compensi da controllate e collegate				18						18		
(III) Totale				235				2		237		
Domenico Bellomi	Consigliere	01/01/2011 31/12/2011	Fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2011									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15				(6)		15		
(II) Compensi da controllate e collegate				17						17		
(III) Totale				32						32		

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					
Alberto Carletti	Consigliere	01/01/2011 31/12/2011	Fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2011									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15	15 (2)			(6)		30		
Antonino De Silvestri	Consigliere	01/01/2011 31/12/2011	Fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2011									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15	20 (1)			(6)		35		
Antonella Amenduni Gresele	Consigliere	01/01/2011 31/12/2011	Fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2011									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15				(6)		15		
Fabrizio Redaelli	Consigliere	01/01/2011 31/12/2011	Fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2011									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15	75 (1) (2) (8)			(6)		90		
(II) Compensi da controllate e collegate				1						1		
(III) Totale				16	75					91		
Giuseppe Roveda	Consigliere	20/07/2011 31/12/2011	Fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2011									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				7	1 (3)			(6)		8		
Luca Savino	Consigliere	01/01/2011 31/12/2011	Fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2011									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15	11 (1) (2)			(6)		26		
(II) Compensi da controllate e collegate				20						20		
(III) Totale				35	11					46		

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					
Angelo Pietro Testori	Consigliere	09/11/2011 31/12/2011	Fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2011									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				2				(6)		2		
<i>Cariche cessate nel corso dell'anno</i>												
Cesare Ferrero	Consigliere	01/01/2011 20/07/2011	20/07/2011									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				7	2 (3)					9		
Giuseppe Grassano	Presidente	01/01/2011 06/09/2011	06/09/2011									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				113				4 (6)		117		
Francesco Montescani	Amministratore Delegato	01/01/2011 31/03/2011	31/03/2011									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				116				2 (6)		118		

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					
<i>Sindaci</i>												
Benedetto Ceglie	Presidente del Collegio Sindacale	01/01/2011 31/12/2011	Fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2011									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				45				(6)		45		
(II) Compensi da controllate e collegate				214						214		
(III) Totale				259						259		
Antonio Ferraioli	Sindaco Effettivo	01/01/2011 31/12/2011	Fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2011									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				30				(6)		30		
Marino Marrazza	Sindaco Effettivo	01/01/2011 31/12/2011	Fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2011									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				30				(6)		30		
(II) Compensi da controllate e collegate				22						22		
(III) Totale				52						52		
Floriano Fasoli	Dirigente Preposto	01/01/2011 16/06/2011	16/06/2011									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				61		55		1 (6)		117		
<i>Dirigenti con responsabilità strategiche</i>												
Gabriele Cerminali	Dirigente Preposto	16/06/2011 31/12/2011										
I) Compensi nella società che redige il bilancio				85				3 (6)		88		

(1) Compensi per la partecipazione al Comitato per il Controllo Interno e l'operatività con Parti Correlate

(2) Compensi per la partecipazione al Comitato per la Remunerazione, l'Incentivazione e le Nomine

(3) Compensi per la partecipazione al Comitato Investimenti (fino al 21/12/2011)

(4) Compensi per la partecipazione al Comitato Affari Legali (fino al 21/12/2011)

(5) Compensi per la partecipazione al Comitato Strategie e Investimenti (dal 21/12/2011)

(6) Tutti gli amministratori sono beneficiari di una polizza a copertura della responsabilità civile sottoscritta in esecuzione della delibera dell'assemblea del 30 aprile 2009 che ha stabilito un premio massimo di 6.000 Euro per ogni componente del Consiglio di Amministrazione. I Sindaci e i dirigenti con responsabilità strategiche beneficiano della copertura assicurativa di cui alla polizza sopra menzionata.

(7) Importo comprensivo dei compensi percepiti nei primi tre mesi dell'esercizio in ragione delle deleghe conferite;

(8) Importo comprensivo dell'emolumento percepito per la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza

**PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E DEI DIRIGENTI CON
RESPONSABILITÀ STRATEGICHE**

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31.12.2010	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2011	NUMERO AZIONI VENDUTE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2011	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31.12.2011
Domenico Bellomi	Consigliere	Aedes S.p.A.	121.600	Nessuna	Nessuna	121.600 ⁽¹⁾
Giuseppe Roveda	Consigliere	Aedes S.p.A.	500.000 ⁽²⁾	1.500.000	Nessuna	2.000.000
Fabrizio Redaelli	Consigliere	Aedes S.p.A.	100.000	Nessuna	Nessuna	100.000
Francesco Montescani	Amministratore Delegato ⁽³⁾	Aedes S.p.A.	250.000	Nessuna	Nessuna	250.000 ⁽⁴⁾
Giuseppe Grassano	Presidente ⁽⁵⁾	Aedes S.p.A.	1.560.000	Nessuna	Nessuna	1.560.000 ⁽⁴⁾ ⁽⁶⁾

⁽¹⁾ Di cui n. 60.800 azioni possedute dal coniuge

⁽²⁾ Numero di azioni possedute alla data della nomina alla carica di Consigliere

⁽³⁾ Il Consigliere Francesco Montescani ha rassegnato le dimissioni in data 31 marzo 2011

⁽⁴⁾ Il numero delle azioni si riferisce alla data in cui i Consiglieri hanno rassegnato le dimissioni

⁽⁵⁾ Il Consigliere Giuseppe Grassano ha rassegnato le dimissioni in data 6 settembre 2011

⁽⁶⁾ Possedute dal coniuge

Milano, 21 marzo 2012

*Per il Consiglio di Amministrazione
Il Presidente
Dr. Pio Giovanni Scarsi*