



ACSM AGAM SPA

***Relazione sulla remunerazione
Ai sensi dell'art. 123 ter del TUF***

www.acsm-agam.it

approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 17 marzo 2017

SEZIONE I

Politica delle remunerazioni del Gruppo Acsm-Agam

Per politica delle remunerazioni si intende l'insieme dei principi e linee guida che orientano il sistema retributivo per il personale dirigente con responsabilità strategica del Gruppo Acsm-Agam e per i suoi amministratori. La politica delle remunerazione di Acsm-Agam S.p.A. è stata definita al fine di:

- allineare gli interessi del management a quelli degli azionisti, perseguiendo l'obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile nel medio-lungo periodo, attraverso la realizzazione di un forte legame tra retribuzione e performance;
- attrarre, trattenere e motivare persone dotate delle qualità individuali e professionali richieste per il perseguiamento degli obiettivi aziendali di sviluppo del business, sulla base di pacchetti retributivi aziendali competitivi nel medio lungo termine rispetto al mercato esterno;
- riconoscere il merito al fine di valorizzare adeguatamente il contributo individuale dei manager.

Il periodo di riferimento è l'esercizio appena conclusosi e quelli successivi, dunque l'anno 2016 ed i seguenti.

L'applicazione della politica delle remunerazioni viene attuata da:

- Comitato per la remunerazione degli amministratori delegati e dell'alta dirigenza (di seguito Comitato remunerazione), per la proposta della remunerazione degli amministratori esecutivi da formulare al Consiglio di Amministrazione;
- Amministratore Delegato, per la definizione delle remunerazioni dell'alta dirigenza.

Durante l'anno, in occasione delle riunioni del Comitato remunerazioni, l'Amministratore Delegato relaziona in merito all'attuazione della politica retributiva adottata per l'alta dirigenza, soprattutto con riferimento alla remunerazione variabile.

Capitolo 1 Remunerazione degli amministratori

L'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2015, in occasione della nomina del Consiglio di Amministrazione, ha stabilito un compenso complessivo per la remunerazione degli amministratori ex art. 2389 comma 1 c.c., demandando al Consiglio di Amministrazione il compito di determinarne la ripartizione.

Nel dettaglio, l'Assemblea degli Azionisti ha deliberato un compenso complessivo annuo lordo pari a € 252.000 che il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di ripartire come di seguito riportato:

- Presidente € 72 mila
- Vice Presidente € 36 mila
- Consiglieri (8) € 18 mila cad.

All'Amministratore Delegato, ai sensi dell'art. 2389 comma 3 del c.c., sono stati attribuiti anche un ulteriore compenso fisso pari a € 144 mila e un compenso variabile pari ad € 60 mila, subordinato al conseguimento di specifici obiettivi di breve periodo.

Conformemente ai migliori standard internazionali, per gli amministratori non investiti di particolari cariche non è prevista una componente variabile del compenso.

In linea con le best practices internazionali, inoltre, è prevista una polizza assicurativa c.d. "D&O (Directors & Officers) Liability" a copertura dell'eventuale responsabilità civile verso terzi di cui gli organi sociali, i dirigenti con responsabilità strategica, i senior manager e executive, potrebbero essere chiamati a rispondere nell'esercizio delle loro funzioni, e quindi finalizzata a tenere indenne il Gruppo dagli oneri derivanti dal risarcimento conseguente alle previsioni stabilite in materia di mandato.

Il Consiglio di Amministrazione, in sede di istituzione dei comitati consiliari, ha inoltre stabilito di corrispondere, in coerenza con le responsabilità connesse agli incarichi, un ulteriore compenso ai componenti del Comitato Controllo e Rischi (CCR).

Ai componenti del Comitato remunerazione è stato attribuito invece un gettone di presenza per ciascuna riunione.

Nello specifico sono stati attribuiti i seguenti ulteriori compensi:

- | | |
|----------------------|----------|
| ➤ Presidente CCR | € 8 mila |
| ➤ Componenti (2) CCR | € 5 mila |

Il gettone di presenza per i componenti del Comitato remunerazione è stato fissato in € 450 a seduta.

Capitolo 2 **Il Comitato remunerazione**

Come sopra anticipato, la Società si è dotata di un Comitato remunerazione composto da tre amministratori non esecutivi, in prevalenza indipendenti, in carica sino all'approvazione del bilancio 2017 (scadenza naturale del mandato del consiglio di amministrazione in carica).

I componenti sono stati individuati tra i Consiglieri in possesso di adeguata competenze ed esperienza in materia giuridica, contabile e finanziaria.

I Consiglieri che compongono il Comitato sono:

Carica	Nome e Cognome
Amministratore Indipendente Presidente del Comitato	Floriana Beretta
Amministratore Indipendente	Giuseppe Ferri
Amministratore non Indipendente	Francesco Becchelli

Il Comitato è dotato di un Regolamento ed esegue compiti specifici delegati dal Consiglio ed in particolare:

- 1) presenta proposte per la remunerazione degli amministratori esecutivi;
- 2) valuta periodicamente i criteri adottati per la determinazione degli obiettivi, l'attribuzione e la consuntivazione del conseguimento degli stessi ai fini della quota di remunerazioni variabile degli amministratori esecutivi e della dirigenza con responsabilità strategica.

Nel corso del 2016 il Comitato si è riunito in 3 occasioni.

Nel corso del 2016, la partecipazione dei componenti del Comitato in carica, è risultata pari al 100%.

A tutte le riunioni ha partecipato anche l'Amministratore Delegato.

L'Amministratore Delegato si astiene dal partecipare alle riunioni del Comitato, ovvero, qualora le riunioni prevedono più argomenti al punto specifico, in cui vengono formulate proposte sulla propria remunerazione. Le riunioni vengono regolarmente verbalizzate.

Alla data odierna sono previste almeno 3 riunioni del Comitato nel corso dell'esercizio 2017.

Capitolo 3 **Remunerazione del management**

La remunerazione dei dirigenti con funzioni strategiche è composta come di seguito indicato:

- | |
|-------------------------------------------------------------------|
| ➤ Retribuzione Annua Lorda o RAL (parte fissa della retribuzione) |
|-------------------------------------------------------------------|

- Retribuzione variabile (conseguibile in base al livello di raggiungimento di obiettivi assegnati)
- Benefit

La Retribuzione annua lorda, o RAL, è la componente fissa della retribuzione ed è stabilita tipicamente in fase di assunzione all'inizio del rapporto di collaborazione tra la Società e il dirigente o eventualmente ridefinita in aumento nel corso del rapporto.

Il principio al quale la Società si ispira per determinare la correttezza e la funzionalità di tale importo si basa sia sui benchmark di riferimento del mercato del lavoro sia sul rispetto della politica e degli equilibri già in essere nel Gruppo.

Per i dirigenti con responsabilità strategica, nell'anno 2016, la componente variabile della retribuzione è pari al 20 % della RAL.

La parte variabile della retribuzione è conseguibile a fronte del raggiungimento di specifici obiettivi annuali di norma attribuiti entro il primo trimestre dell'anno di riferimento.

Gli obiettivi vengono definiti attraverso un sistema - c.d. MBO, "Management by Objective" - caratterizzato da un'impostazione comune ed organica, ad eccezione delle società soggette ad unbundling funzionale, atta a rappresentare l'unicità del gruppo e l'interdipendenza delle attività delle diverse funzioni.

Il sistema di MBO viene proposto dal Responsabile HR ed in seguito discusso ed elaborato con l'Amministratore Delegato.

L'ufficializzazione del piano di MBO avviene a seguito della presentazione dello stesso al Comitato remunerazioni.

I criteri e gli indicatori di cui il sistema MBO si compone vengono declinati specificamente per gli ulteriori collaboratori assoggettati ad MBO da ciascun Dirigente con responsabilità strategica e da ogni responsabile di funzione, in collaborazione con il Responsabile HR.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro prima del termine dell'anno di riferimento la retribuzione variabile non viene riconosciuta.

Nell'anno 2016 tutti i dirigenti del gruppo sono stati interessati dal Sistema MBO con riferimento alla retribuzione variabile.

Lo schema del Sistema MBO nell'anno 2016 prevede una parte comune pari al 70% legata ad indicatori economici finanziari secondo la seguente articolazione:

- MOL consolidato di Gruppo e/o di singola Società nel caso di applicazione delle norme in materia di unbundling (peso 30%)
- Riduzione dei tempi medi ponderati di incasso dei crediti (DSO) rispetto all'anno precedente (peso 15%)
- Riduzione del credito scaduto di Gruppo e/o di singola Società nel caso di applicazione delle norme in materia di unbundling rispetto all'anno precedente (peso 15%)
- Contenimento e riduzione dei costi come da piano di efficientamento (peso 10%)

ed una parte individuale (30%) legata alla posizione organizzativa ricoperta.

Atteso che la Società ha deliberato l'adesione alla c.d. Direttiva Barnier in materia di "Non Financial Information" con decorrenza dal bilancio 2017, il Comitato remunerazione, nel corso della riunione del 15 febbraio 2017, ha manifestato l'intendimento di introdurre, con riferimento agli obiettivi che verranno assegnati per l'anno 2018, indicatori anche di carattere sociale e di sostenibilità.

Nel corso dell'anno 2016, e con riferimento ai dati consuntivati a seguito di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2015, sono stati conseguiti, in forma aggregata, incentivi annuali MBO a favore di tutti i dirigenti, anche non rivestenti funzioni strategiche, per un importo complessivo pari ad €. 277.968,00.

I Benefit tipicamente riconosciuti al management sono:

- autoveicolo ad uso promiscuo;
- abitazione nei pressi della sede della società - quando necessaria;
- Assicurazione sanitaria integrativa.

Indennità in caso di interruzione del rapporto in essere con il Gruppo

Non fa parte della prassi del Gruppo Acsm-Agam stipulare con Amministratori o Dirigenti con responsabilità strategica accordi che regolino ex ante gli aspetti economici relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del singolo (cd "paracadute").

Fermi restando, in ogni caso, gli obblighi di legge e/o di contratto, gli accordi eventualmente raggiunti per la cessazione del rapporto con il Gruppo si ispirano ai benchmark di riferimento in materia ed entro i limiti definiti dalla giurisprudenza e dalle prassi vigenti. In caso di interruzione del rapporto in essere con il Gruppo per motivi diversi dalla giusta causa, l'orientamento è quello di ricercare accordi per la risoluzione del rapporto in modo consensuale.

Patti di non concorrenza

Non rientra nella prassi del Gruppo stipulare patti di non concorrenza con il proprio personale.

Piani di stock option

Non esiste alcun piano di stock option approvato dal Gruppo in favore dei propri Amministratori o Dirigenti.

SEZIONE II

Compensi degli organi di amministrazione e di controllo nonché dei dirigenti con responsabilità strategiche

Compensi relativi ai Consiglieri

	Nominativo	Carica Ricoperta	Compenso Annuale per il 2016	Compenso Annuale per particolari cariche nel 2016	Totale per amministratore per il 2016
1	Giovanni Orsenigo	Presidente C.d.A.	72000		72.000
2	Annamaria Di Ruscio	Vice Presidente	36000		
		Comitato Controllo e Rischi		8.000	44.000
3	Paolo Soldani	Amministratore Delegato	18.000	204.000*	222.000**
4	Francesco Beccelli	Amministratore	18000		
		Comitato remunerazione		1350	19.350**
5	Floriana Beretta	Amministratore	18000		
		Comitato remunerazione		1350	19.350
6	Piergiuseppe Biandrino	Amministratore	18000		
		Comitato Controllo e Rischi		5000	23.000**
7	Umberto d'Alessandro	Amministratore	18000		18.000
8	Giuseppe Ferri	Amministratore	18000		
		Comitato retribuzione		€. 1.350	19.350
9	Franco Carmine Manna	Amministratore	18000		18.000
10	Antonio Moglia	Amministratore	18000		
		Comitato Controllo e Rischi		5000	23.000

* compenso ex art. 2389 3° comma c.c. e retribuzione variabile

** compenso erogato alla società di appartenenza

TOTALE COMPENSI AMMINISTRATORI €. 478.050,00

Collegio sindacale

Compensi relativi al Collegio sindacale in carica sino al 28 aprile 2016

Gianpaolo Brianza	Presidente			€. 10.000,00
Mara Salvadè	Sindaco Effettivo			€. 6.667,00
Marco Maria Lombardi	Sindaco Effettivo			€. 6.667,00

Compensi relativi al Collegio sindacale in carica dal 28 aprile 2016

Giulio Baldi	Presidente			€. 20.000,00
Marco Maria Lombardi	Sindaco Effettivo			€. 13.333,00
Daniela Travella	Sindaco Effettivo			€. 13.333,00

TOTALE COMPENSI SINDACI €. 70.000,00

Compensi dei dirigenti con responsabilità strategica

Al 31 dicembre 2016 figurano quali Dirigenti con responsabilità strategica i signori:

- Andrea Bighelli Responsabile della Business Unit Reti Gas e Idriche ;
 - Mauro Broggini Responsabile Risorse Umane e Facility Management ;
 - Donatella Celsi Responsabile della Business Unit Ambiente;
 - Gianni Chighine Responsabile della Business Unit Teleriscaldamento, Cogenerazione e Calore;
 - Nicola Colicchio Responsabile Affari Generali;
 - Marco Gandini Responsabile Amministrazione, Finanza e Controllo;
 - Alberto Polli Responsabile Vendite della controllata Enerxenia S.p.A..

I Dirigenti con responsabilità strategica hanno percepito nel loro insieme, nel corso dell'esercizio 2016, una remunerazione complessiva, composta dagli elementi descritti nella sezione precedente al capitolo 3, pari ad €. 1.098.454,00.

Partecipazioni detenute nella Società dai componenti degli organi di amministrazione e di controllo:

Al 31 Dicembre 2016 nessun consigliere o sindaco deteneva partecipazioni in Acsm-Agam S.p.A

Monza, 17 marzo 2017

*Il Presidente Consiglio di Amministrazione
Giovanni Orsenigo*