



ACSM AGAM SPA

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

[www.acsm-agam.it](http://www.acsm-agam.it)

approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 28 marzo 2018

## 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 gli amministratori e per il personale dirigente con responsabilità strategica del Gruppo Acsm-Agam.

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, perseguendo 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 perseguimento 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 2017 ed i seguenti.

L'applicazione della politica delle remunerazioni viene attuata:

- dal Comitato per la remunerazione degli amministratori delegati e dell'alta dirigenza (di seguito Comitato remunerazione), per la proposta della remunerazioni degli amministratori esecutivi da formulare al Consiglio di Amministrazione;
- dall'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, ex art. 2389 comma 1 c.c., per la remunerazione degli amministratori demandando al Consiglio di Amministrazione la ripartizione dello stesso.

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 altresì attribuiti un 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 altresì stabilito di corrispondere, in coerenza con le responsabilità connesse all'incarico, 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 adeguate competenze ed esperienze in materia giuridica, contabile e finanziaria.

I Consiglieri che compongono il Comitato sono:

<b>Carica</b>	<b>Nome e Cognome</b>
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 2017 il Comitato si è riunito in 4 occasioni; 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 4 riunioni del Comitato nel corso dell'esercizio 2018.

## **Capitolo 3 Remunerazione del management**

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

- Retribuzione Annuale 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 ed eventualmente ridefinita, di norma 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 2017, 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 assoggettate 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 successivamente declinati, per gli ulteriori collaboratori assoggettati ad MBO, da ciascun Dirigente con responsabilità strategica e/o 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 2017 tutti i dirigenti del gruppo sono stati interessati dal Sistema MBO con riferimento alla retribuzione variabile.

Lo schema del Sistema MBO nell'anno 2017 si è composto di una parte comune pari al 50% 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 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 10%)
- Budget costi di struttura di Gruppo (peso 10%)

e di una parte individuale ( 50 %) legata alla posizione organizzativa ricoperta.

Nel corso dell'anno 2017 la Società ha aderito alla c.d. Direttiva Barnier in materia di "Non Financial Information". Il Comitato remunerazione, nel corso della riunione del 15 febbraio 2017, aveva manifestato l'intendimento di introdurre, con riferimento agli obiettivi che da assegnare per l'anno 2018, indicatori anche di carattere sociale e di sostenibilità. Tuttavia, atteso l'assorbente impegno della struttura sull'operazione di aggregazione in corso tra multiutilities, il Comitato remunerazione ha ritenuto opportuno rinviare al prossimo anno l'attuazione di tale indirizzo.

Nel corso dell'anno 2017, e con riferimento ai dati consuntivati a seguito di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2016, 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 €. 254.989,63.

I Benefit tipicamente riconosciuti al management sono:

- autoveicolo ad uso promiscuo;
- Assicurazione sanitaria integrativa.

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

Non fa parte della prassi del Gruppo 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 contrattuali, gli accordi eventualmente raggiunti per la cessazione del rapporto con il Gruppo si ispirano ai benchmark di riferimento in materia nei 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 ricercare accordi per la risoluzione del rapporto in termini consensuali.

### 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 2017	Compenso Annuale per particolari cariche nel 2017	Totale per amministratore per il 2017
1	Giovanni Orsenigo	Presidente C.d.A.	72.000		72.000
2	Annamaria Di Ruscio	Vice Presidente	36.000		44.000
		Comitato Controllo e Rischi		8.000	
3	Paolo Soldani	Amministratore Delegato	18.000	204.000*	222.000**
4	Francesco Becchelli	Amministratore	18.000		19.800**
		Comitato remunerazione		1.800	
5	Floriana Beretta	Amministratore	18.000		19.800
		Comitato remunerazione		1.800	
6	Piergiuseppe Biandrino	Amministratore	18.000		23.000**
		Comitato Controllo e Rischi		5.000	
7	Umberto d'Alessandro	Amministratore	18.000		18.000
8	Giuseppe Ferri	Amministratore	18.000		19.800
		Comitato remunerazione		1.800	
9	Franco Carmine Manna	Amministratore	18.000		18.000
10	Antonio Moglia	Amministratore	18.000		23.000
		Comitato Controllo e Rischi		5.000	

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

\*\* compenso erogato alla società di appartenenza

TOTALE COMPENSI AMMINISTRATORI

€. 479.400,00

#### Collegio sindacale

	Giulio Baldi	Presidente			€. 30.000,00
	Marco Maria Lombardi	Sindaco Effettivo			€. 20.000,00
	Daniela Travella	Sindaco Effettivo			€.20.000,00

TOTALE COMPENSI SINDACI

€. 70.000,00

\*\*\*\*\*

### **Compensi dei dirigenti con responsabilità strategica**

Al 31 dicembre 2017 figurano quali Dirigenti con responsabilità strategica i signori:

- Andrea Bighelli                      Responsabile della Business Unit Reti Gas e Idriche ;
- Mauro Brogginì                      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 2017, una remunerazione complessiva, composta dagli elementi descritti nella sezione precedente al capitolo 3, pari ad €. 1.168.746,34.

\*\*\*\*\*

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

Al 31 Dicembre 2017 nessun consigliere o sindaco deteneva partecipazioni in Acsm-Agam S.p.A

\*\*\*\*\*

Monza, 28 marzo 2018

*Il Presidente Consiglio di Amministrazione  
Giovanni Orsenigo*