



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 21 marzo 2014

## SEZIONE I

### Politica delle remunerazioni del Gruppo Acsm-Agam

Per politica delle remunerazioni si intende l'insieme di principi e linee guida che orienta il sistema retributivo per il personale dirigente con responsabilità strategica del Gruppo Acsm-Agam e per i suoi amministratori. Tale politica è stata redatta al fine di attrarre, motivare e trattenere risorse competenti e capaci di perseguire gli obiettivi del Gruppo, alla luce delle raccomandazioni del codice di Autodisciplina di Borsa Italiana.

Il periodo di riferimento è l'esercizio appena conclusosi e quelli successivi, dunque l'anno 2013 e seguenti. L'applicazione della politica delle remunerazioni viene attuata da:

- Comitato per le retribuzioni degli amministratori delegati e dell'alta dirigenza (di seguito per brevità Comitato retribuzioni), 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 retribuzioni, l'Amministratore Delegato relaziona in merito all'attuazione della politica retributiva stabilita, soprattutto con riferimento alla remunerazione variabile.

### Capitolo 1 Remunerazione degli amministratori

L'assemblea degli azionisti di Acsm-Agam del 17 aprile 2012, 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 stesso il compito di determinarne la ripartizione.

Nel dettaglio, l'assemblea degli azionisti ha deliberato un compenso complessivo annuo lordo pari a € 280.000 mila che il Consiglio di Amministrazione ha deciso di ripartire su base annua così come segue:

- Presidente € 80 mila
- Vice Presidente € 40 mila
- Consiglieri (n.8) € 20 mila cad.

All'Amministratore Delegato, ai sensi dell'art. 2389 comma 3 del c.c. sono stati inoltre attribuiti un ulteriore compenso fisso pari a € 160 mila e un altro variabile di € 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 practice* internazionali, è stata inoltre stipulata una polizza assicurativa cosiddetta "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 ed 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 di cui all'art. 21 dello Statuto sociale e dell'Organismo di Vigilanza ex D.lgs. 231/01, ha inoltre stabilito di corrispondere, in coerenza con le responsabilità connesse agli incarichi, un ulteriore compenso ai componenti del Comitato per il Controllo Interno e la Corporate Governance (CCI) che dal 17 dicembre 2012 ha assunto la denominazione di Comitato Controllo e Rischi (CCR), e a quelli dell'Organismo di Vigilanza (OdV).

Ai componenti del Comitato retribuzioni e a quelli del Comitato per le operazioni con parti correlate è stato attribuito un gettone di presenza per ciascuna riunione.

Nello specifico, sono stati attribuiti i seguenti ulteriori compensi:

- Presidenti CCR e OdV € 30 mila cadauno
- Componenti del CCR e dell'OdV € 18 mila cadauno

Il gettone di presenza per i componenti del Comitato retribuzioni e per quelli del Comitato per le operazioni con parti correlate è stato fissato in € 500 a seduta.

## **Capitolo 2**

### **Il comitato retribuzioni**

Come sopra anticipato, il Consiglio di Amministrazione ha costituito il Comitato retribuzioni composto di tre amministratori non esecutivi e indipendenti, in carica sino all'approvazione del bilancio 2014 (scadenza naturale del mandato del consiglio d'amministrazione in carica).

I componenti del Comitato sono stati individuati tra i Consiglieri in possesso di adeguata conoscenza ed esperienza in materia contabile e finanziaria.

I Consiglieri che compongono il Comitato sono:

<b>Carica</b>	<b>Nome e Cognome</b>
Amministratore Indipendente - Presidente del Comitato	Marianna Sala
Amministratore Indipendente	Paolo Lanzara
Amministratore Indipendente	Vincenzo Panza

Il Comitato è dotato di un proprio regolamento ed esegue compiti specifici delegati dal Consiglio e, 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 strategiche;
- 3) valuta le raccomandazioni in tema di MBO, monitorandone l'evoluzione e l'applicazione dei piani scelti dal Consiglio.

Nel corso del 2013 il Comitato si è riunito 3 volte. In due occasioni alla presenza dell'intero Comitato ed in una occasione con l'assenza del Consigliere Lanzara.

In una occasione ha partecipato anche l'Amministratore Delegato per fornire informazioni in merito al sistema di incentivazione adottato dalla Società.

Gli Amministratori si astengono dal partecipare alle riunioni del comitato 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 2014.

## **Capitolo 3**

### **Remunerazione del management**

La remunerazione del management 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 normalmente in fase di assunzione e quindi all'inizio del rapporto di collaborazione tra la Società e il dipendente o eventualmente ridefinita in aumento nel corso del rapporto lavorativo.

Il principio al quale la Società si ispira per determinare l'adeguatezza 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.

E' prassi consolidata delineare il percorso di crescita del dirigente per gli anni successivi, sia in termini di responsabilità sia in termini di retribuzione.

Per i dirigenti con responsabilità strategica nell'anno 2013 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 stabiliti entro il primo trimestre dell'anno di riferimento.

Gli obiettivi vengono definiti attraverso un sistema cosiddetto MBO - "Management by Objective", caratterizzato da un'impostazione comune e organica, atta a rappresentare l'unicità del Gruppo e l'interdipendenza delle attività tra le diverse funzioni.

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

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

I criteri e gli indicatori di cui il sistema MBO si compone vengono declinati specificamente per ogni collaboratore 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 2013 tutti i dirigenti del Gruppo sono stati interessati dal sistema MBO con riferimento alla retribuzione variabile.

Lo schema del sistema MBO nell'anno 2013 è stato così definito:

➤ OBIETTIVO COMUNE (peso totale 50%)

MOL di Gruppo e/o Società nel caso di applicazione delle norme in tema di unbundling (peso 50%) o di dipendenza da una società controllata;

➤ OBIETTIVI INDIVIDUALI (peso totale 50%)

Performance della unità organizzativa di appartenenza (quantitativi e/o di realizzazione di progetti)  
Responsabilità della posizione (valutazione dell'AD)

Sulla base dei dati di consuntivo del bilancio chiuso al 31 dicembre 2012, a livello di Gruppo Acsm-Agam sono stati riconosciuti, in forma aggregata, incentivi annuali MBO a favore di tutti i dirigenti per un importo pari a €. 251.023.

Lo schema del sistema MBO per l'anno 2014 è stato rivisto in termini di bilanciamento del peso tra obiettivi comuni e obiettivi individuali, dando maggior peso a questi ultimi. Inoltre, si è ridotta la percentuale della retribuzione variabile maturabile a fronte di un livello di raggiungimento degli obiettivi inferiore al 100%, prevedendo per contro la possibilità di raggiungere il livello 110% per alcuni obiettivi.

Il risultato finale ponderato è ottenuto considerando la priorità degli obiettivi individuali rispetto a quelli comuni. Nel caso in cui il risultato dell'obiettivo comune sia superiore a quello relativo alla parte individuale, il risultato finale infatti si attesta al livello medio degli individuali, anche per la parte comune; nel caso inverso, quelli comuni concorreranno con il loro effettivo valore inferiore agli individuali.

La struttura retributiva non prevede una componente variabile a medio lungo termine.

I Benefit riconosciuti al management sono:

- autoveicolo a uso promiscuo;
- abitazione nei pressi della società (quando necessario);
- 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 gli amministratori o con i dirigenti con responsabilità strategica accordi che regolino ex ante gli aspetti economici relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto a 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 fa parte della prassi del Gruppo stipulare con il proprio personale patti di non concorrenza.

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

	Nominativo	Carica Ricoperta	Compenso Annuale per il 2013	Compenso Annuale per particolari cariche nel 2013	Totale per amministratore per il 2013
1	Roberto Colombo	Presidente C.d.A.	€. 80.000		€. 80.000
		Comitato CCR/ODV			
		Comitato retribuzione/ Comitato parti correlate			
2	Umberto D'Alessandro	Vice Presidente	€. 40.000		€. 70.000
		Comitato CCR/ODV		€ 30.000	
		Comitato retribuzione/ Comitato parti correlate			
3	Enrico Grigesì	Amm.re Delegato	€.20.000	€ 220.000 *	€.240.000
		Comitato CCR/ODV			
		Comitato retribuzione/ Comitato parti correlate			
4	Paolo Battocchi	Amministratore	€. 20.000		€. 40.500
		Comitato CCR/ODV		€ 18.000	
		Comitato retribuzione/ Comitato parti correlate		€ 2.500	
5	Alessandro Botta Monga	Amministratore	€. 20.000		€. 40.500
		Comitato CCR/ODV		€ 18.000	
		Comitato retribuzione/ Comitato parti correlate		€ 2.500	
6	Luca Allievi	Amministratore	€. 12.712		€. 24.153**
		Comitato CCR/ODV		€. 11.441	
		Comitato retribuzione/ Comitato parti correlate			
7	Claudio Cobianchi	Amministratore	€. 20.000		€. 40.500
		Comitato CCR/ODV		€ 18.000	
		Comitato retribuzione/ Comitato parti correlate		€ 2.500	
8	Paolo Lanzara	Amministratore	€. 20.000		€. 51.000
		Comitato CCR/ODV		€ 30.000	
		Comitato retribuzione/ Comitato parti correlate		€ 1.000	
9	Vincenzo Panza	Amministratore	€. 20.000		€. 39.500
		Comitato CCR/ODV		€ 18.000	
		Comitato retribuzione/ Comitato parti correlate		€ 1.500	
10	Marianna Sala	Amministratore	€. 20.000		€. 39.500
		Comitato CCR/ODV		€ 18.000	
		Comitato retribuzione/ Comitato parti correlate		€ 1.500	

\* importo comprensivo anche del bonus pari ad €. 60.000;

\*\*in carica dal 13.5.2014 importo versato ad A2A, società di appartenenza.

Amministratore cessato a seguito di dimissioni in data 6.5.2013

	Gianni Castelli	Amministratore	€ 6.905		€ 13.119
		Comitato CCI/ODV		€ 6.214	
		Comitato retribuzione/Comitato parti correlate			

TOTALE COMPENSI AMMINISTRATORI

**€ 678.772**

Sindaci in carica dal 29.4.2013

	Gianpaolo Brianza	Presidente	€ 20.000		
	Mara Salvadè	Sindaco Effettivo	€ 13.333		
	Marco Maria Lombardi	Sindaco Effettivo	€ 13.333		

Sindaci cessati per scadenza mandato in data 29.4.2013

	Fabio Secchi	Presidente	€ 14.975		
	Giancarlo Restori	Sindaco Effettivo	€ 6.538		
	Carlo Scarrone	Sindaco Effettivo	€ 7.280		

TOTALE COMPENSI SINDACI

**€ 75.459**

TOTALE COMPENSI

**€ 754.231**

\*\*\*\*\*

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

Al 31 dicembre 2013 erano Dirigenti con responsabilità strategica:

- Mauro Brogini                      Direttore Risorse Umane, Sistemi Informativi e Servizi Generali;
- Nicola Colicchio                      Direttore Affari Generali;
- Paolo Alberto Demichieri              Direttore Operativo;
- Alberto Polli                      Direttore Commerciale della controllata Enerxenia S.p.A..

I Dirigenti con responsabilità strategica hanno percepito, nel corso dell'esercizio 2013, complessivamente € 754.731: la loro remunerazione è composta dagli elementi descritti nella sezione precedente al capitolo 3.

\*\*\*\*\*

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

Al 31 Dicembre 2013 nessun consigliere o sindaco in carica deteneva partecipazioni in Acsm-Agam S.p.A..

Monza, 21 marzo 2014

*Il Presidente del Consiglio di Amministrazione  
dott. Roberto Colombo*