

**AEDES S.p.A.**

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

CAPITALE SOCIALE VERSATO ED ESISTENTE DALL'ULTIMO BILANCIO EURO 284.299.511,34

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 2014, 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, evidenziandone la coerenza con la politica di remunerazione della Società con riferimento all'esercizio 2013, nonché a descrivere i compensi corrisposti nell'esercizio 2013 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 legale in Milano, Bastioni di Porta Nuova n. 21, in prima convocazione per il giorno 28 giugno 2014 alle ore 10.00, ed occorrendo in seconda convocazione per il giorno 18 luglio 2014, 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 sarà vincolante.

Si precisa che la presente Relazione sulla Remunerazione è stata esaminata ed approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 4 giugno 2014, ed è disponibile presso la sede legale, sul sito *internet* della Società all'indirizzo [www.aedesgroup.com](http://www.aedesgroup.com) e sul meccanismo di stoccaggio autorizzato "1Info" all'indirizzo [www.1info.it](http://www.1info.it).

§        §        §

## **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 e le Nomine (nel seguito anche “Comitato per la Remunerazione”) – 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 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.

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 dicembre 2011): 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 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 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 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.

Nella riunione consiliare del 2 maggio 2012 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato, previa verifica dei requisiti di non esecutività ed indipendenza in conformità con i criteri stabiliti dalla legge e dal Codice di Autodisciplina, di ricostituire, fino all'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2014, il Comitato per la Remunerazione e le Nomine, composto dai seguenti Consiglieri non esecutivi: Luca Savino (Presidente - indipendente), Antonino De Silvestri

(indipendente) e Annapaola Negri-Clementi; tutti i componenti del Comitato possiedono conoscenze ed esperienze in materia finanziaria o di politiche retributive ritenute adeguate dal Consiglio al momento della nomina.

Si precisa che le riunioni del Comitato per la Remunerazione vengono regolarmente verbalizzate.

Alle riunioni di ciascun Comitato possono partecipare soggetti che non ne sono membri, dietro invito del Comitato stesso e con riferimento a singoli punti all'ordine del giorno. In occasione delle riunioni consiliari in cui viene posta in discussione l'approvazione del progetto di bilancio di esercizio, il Comitato riferisce al Consiglio sull'attività svolta nel corso dell'anno di riferimento. E' opportuno che il Presidente del Collegio Sindacale, oppure altro Sindaco da lui designato, partecipi alle riunioni del Comitato per la Remunerazione e le Nomine.

Nello svolgimento delle sue funzioni il Comitato per la Remunerazione ha la facoltà di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per l'espletamento 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.

Nel corso dell'esercizio 2013, il Comitato per la Remunerazione, tra l'altro: (i) ha valutato l'adeguatezza della Politica di Remunerazione adottata dalla Società, reputandola retta da criteri guida coerenti con il perseguimento degli interessi e delle strategie della Società, anche nel lungo termine, e con il rispetto dei principi di prudente gestione dei rischi; (ii) ha reputato che la Politica di Remunerazione della Società sia stata concretamente applicata nell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2012, ad eccezione della deroga relativa alla fissazione della componente variabile della remunerazione dell'Amministratore Delegato occasionata dalla contingente situazione in cui si è trovata la Società nel 2012 e dalle riflessioni in corso sul piano industriale; (iii) ha deliberato di soprassedere dal formulare al Consiglio di Amministrazione ulteriori proposte di remunerazione – rispetto a quella fissa – dell'Amministratore Delegato per l'esercizio 2013, rinviando ogni proposta relativa alla fissazione della componente variabile della sua remunerazione ad una riunione successiva alla definizione degli obiettivi del nuovo piano industriale e finanziario della Società e del Gruppo Aedes.

Come noto, il Consiglio di Amministrazione della Società, in data 27 maggio 2014 ha approvato il nuovo Piano Industriale e Finanziario 2014-2019 e ciò ha consentito al Comitato per la Remunerazione e le Nomine di poter formulare al Consiglio di Amministrazione una specifica proposta anche in merito alla componente variabile e incentivante degli Amministratori esecutivi, come di seguito meglio dettagliato.

Per ulteriori dettagli sulle attività del Comitato per la Remunerazione e le Nomine si rinvia alla relativa trattazione contenuta nella Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari per l'esercizio 2013, depositata con le medesime modalità della presente Relazione contestualmente alla Relazione finanziaria annuale per l'esercizio 2013, disponibile sul sito *internet* della Società all'indirizzo [www.aedesgroup.com](http://www.aedesgroup.com).

### **(C) Esperti indipendenti.**

Nella predisposizione delle Politiche e Procedure di Remunerazione, e nella successiva attività di monitoraggio e attuazione delle Politiche, 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 e ad oggi sono rimaste invariate; 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 ha inteso 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.

Di regola, la Politica di Remunerazione di Aedes persegue 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 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.

Come detto, nel corso dell'esercizio 2013, il Comitato per la Remunerazione della Società, per quanto riguarda la remunerazione dell'Amministratore Delegato, aveva ritenuto opportuno soprassedere dal formulare al Consiglio di Amministrazione ulteriori proposte di remunerazione – rispetto a quella fissa – per l'esercizio 2013,

rinvendo ogni proposta relativa alla fissazione della componente variabile della sua remunerazione ad una riunione successiva alla definizione degli obiettivi strategici del nuovo piano industriale e finanziario della Società e del Gruppo Aedes.

In data 27 maggio 2014 è stato approvato il nuovo Piano Industriale e Finanziario 2014-2019 e ciò ha consentito al Comitato per la Remunerazione e le Nomine di formulare al Consiglio di Amministrazione le proprie proposte anche in merito alla componente variabile e incentivante degli Amministratori Esecutivi e, in particolare, di proporre il riconoscimento di componenti variabili a carattere incentivante legate al raggiungimento degli obiettivi contemplati nel Piano Industriale e Finanziario al 31 dicembre 2014 a favore: (i) dell'Amministratore Delegato; (ii) dell'Amministratore Incaricato per il sistema di controllo interno; una ulteriore componente remunerativa, in via eccezionale, è stata inoltre assegnata anche al Presidente del Consiglio di Amministrazione in ragione di alcuni incarichi straordinari legati all'attuazione del Piano Industriale. Sempre in coerenza con il nuovo Piano Industriale e Finanziario, sono stati fissati obiettivi di performance in relazione all'esercizio 2014 anche per il soggetto qualificabile quale "dirigente avente responsabilità strategiche" del Gruppo Aedes.

#### **(E) Politiche e Procedure di Remunerazione: componenti fisse e variabili. Esercizio 2014.**

Rammentiamo che le Politiche di Remunerazione adottate dalla Vostra Società stabiliscono in generale, con riferimento alle componenti fisse e variabili della remunerazione, quanto segue.

Di regola, la remunerazione degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche è 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; stante il contenuto delle deleghe conferite all'Amministratore Incaricato del Sistema di Controllo Interno, nell'esercizio 2013 si è ritenuto coerente che la remunerazione di quest'ultimo fosse individuata in misura fissa, come deliberato dal Consiglio di Amministrazione sempre in data 2 maggio 2012; in data 4 giugno 2014 il Consiglio, su proposta del Comitato per la Remunerazione, e sentito il parere del Collegio Sindacale, ha assegnato anche all'Amministratore Incaricato del Sistema di Controllo Interno una componente variabile – subordinatamente al conseguimento degli obiettivi al 31 dicembre 2014 contemplati nel nuovo piano industriale e finanziario – e ciò in ragione di azioni di intervento nel contesto dell'attuazione del nuovo Piano Industriale e Finanziario approvato dalla Società in data 27 maggio 2014.

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 potrebbe essere destinata anche 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 può 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 e Procedure di Remunerazione stabiliscono più in dettaglio che la componente variabile, quando prevista, è 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 può 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; si precisa che, nell'esercizio 2014, stante la approvazione del nuovo piano industriale e finanziario in data 27 maggio 2014, l'orizzonte temporale di conseguimento degli obiettivi risulta eccezionalmente inferiore all'arco temporale dei dodici mesi.

Come detto, la remunerazione dell'Amministratore Delegato per l'esercizio 2013 è stata costituita esclusivamente da una componente fissa, pari ad Euro 250.000,00.

In data 4 giugno 2014, approvato il nuovo Piano Industriale e Finanziario della Società, su proposta del Comitato per la Remunerazione, e con il parere favorevole del Collegio Sindacale, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di attribuire all'Amministratore Delegato una remunerazione per l'esercizio 2014 così costituita: (i) componente fissa pari ad Euro 250.000,00; (ii) componente variabile pari ad Euro 500.000,00.

La componente variabile, a carattere incentivante, sarà riconosciuta all'Amministratore Delegato subordinatamente al conseguimento degli obiettivi contemplati al 31 dicembre 2014 nel Piano Industriale e Finanziario 2014-2019.

In pari data, sempre su proposta del Comitato per la Remunerazione, e con il parere favorevole del Collegio Sindacale, il Consiglio di Amministrazione ha altresì deliberato di riconoscere: (i) una componente variabile all'Amministratore Incaricato del Sistema di Controllo Interno, subordinatamente al conseguimento degli obiettivi contemplati al 31 dicembre 2014 nel Piano Industriale e Finanziario 2014-2019 (componente variabile pari ad Euro 75.000,00); (ii) al Presidente del Consiglio di Amministrazione – in quanto investito dal Consiglio di alcuni incarichi straordinari nel contesto dell'attuazione delle azioni contemplate nel Piano Industriale e Finanziario – una remunerazione aggiuntiva pari ad Euro 100.000,00, subordinatamente al conseguimento degli obiettivi al 31 dicembre 2014 contemplati nel Piano Industriale e Finanziario 2014-2019.

Alla luce del nuovo Piano Industriale e Finanziario, in relazione all'esercizio 2014 la Società ha assegnato una componente variabile pari ad Euro 70.000,00 anche al “dirigente con responsabilità strategiche”, legata al conseguimento degli obiettivi al 31 dicembre 2014 contemplati nel Piano Industriale e Finanziario 2014-2019.

#### **(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.

Sul punto si rinvia a quanto riportato nelle tabelle di cui alla seconda parte della Relazione.

#### **(G) Obiettivi di performance e altri parametri.**

Quando prevista, 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; si precisa che, nell’esercizio 2014, stante la approvazione del nuovo piano industriale e finanziario in data 27 maggio 2014, l’orizzonte temporale di conseguimento degli obiettivi risulta eccezionalmente inferiore all’arco temporale dei dodici mesi.

Gli obiettivi di performance possono avere diversa natura, in coerenza con i compiti e le funzioni assegnati. In particolare, secondo le Politiche di Remunerazione, le componenti variabili che possono essere assegnate agli amministratori esecutivi che esercitano prevalentemente ruoli e compiti propulsivi rispetto allo sviluppo e all’espansione del business aziendale sono, di regola, legate alle performance economiche, patrimoniali e finanziarie del Gruppo Aedes nel suo complesso, e vengono individuati – 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 riflettano 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 eventuali componenti variabili assegnate agli amministratori esecutivi 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.

Alla luce dell'approvazione del nuovo Piano Industriale e Finanziario della Società in data 27 maggio 2014, il Comitato per la Remunerazione ha reputato che per l'esercizio 2014 il riconoscimento delle componenti variabili della remunerazione non possa essere legato a obiettivi di carattere economico-patrimoniale, ma al perfezionamento delle operazioni contemplate nel Piano medesimo; il Consiglio di Amministrazione ha quindi, su proposta del Comitato, sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale, individuato gli obiettivi per il 2014 nel perfezionamento delle operazioni contemplate nel Piano medesimo e da completarsi entro il 31 dicembre 2014.

**(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 che verranno eventualmente 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 eventualmente 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. Per l'esercizio 2014 il riconoscimento delle componenti variabili della remunerazione è legato al perfezionamento delle operazioni contemplate nel Piano medesimo.

**(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 che è in via generale 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: (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 di regola non inferiori a dodici mesi, termine minimo ritenuto idoneo e coerente con l'andamento del mercato in cui opera il Gruppo Aedes (fermo restando che, nell'esercizio 2014, stante la approvazione del nuovo piano industriale e finanziario in data 27 maggio 2014, l'orizzonte temporale di conseguimento degli obiettivi 2014 risulta eccezionalmente inferiore all'arco temporale dei dodici mesi).

**(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 dalla Vostra Società 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 precisa che il premio annuale relativo alla polizza assicurativa a copertura della responsabilità civile di ciascun consigliere rientra nella soglia fissata dall'Assemblea degli Azionisti del 30 aprile 2012 in sede di determinazione del compenso dei nominati amministratori.

#### **(N) Amministratori indipendenti, membri dei Comitati e amministratori investiti di particolari cariche.**

Come già precisato, le “Politiche di Remunerazione e Procedure per l’attuazione di Aedes S.p.A.” prevedono che 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; tale componente fissa 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.

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 degli amministratori investiti di particolari cariche (Presidente, Vice Presidente/i, ecc.), è determinata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale, in conformità con l'art. 2389, comma 3, del codice civile; è di regola stabilita in misura fissa, salvo che tali amministratori siano anche titolari di deleghe di potere individuale.

§       §       §

Si riporta di seguito la proposta di deliberazione che verrà sottoposta all'Assemblea degli Azionisti in osservanza delle disposizioni di legge applicabili:

*“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, nominativamente per i componenti degli organi di amministrazione e di controllo, e in forma aggregata per i dirigenti con responsabilità strategiche:

- a) fornisce un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la loro remunerazione, evidenziandone la coerenza con la Politica di Remunerazione descritta nella prima sezione della presente Relazione;
- b) illustra analiticamente i compensi loro corrisposti nell'esercizio 2013 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate o collegate.

§       §       §

## **PRIMA PARTE**

Si precisa che i membri del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo percepiscono una remunerazione la cui misura è determinata dall'Assemblea ai sensi dell'art. 2364 codice civile.

Le ulteriori componenti sono costituite da: (i) compensi per particolari incarichi ai sensi dell'art. 2389, comma 3, codice civile (Pio Giovanni Scarsi, Giuseppe Roveda,

Benedetto Ceglie e Paolo Ingrassia); (ii) incarichi presso società del Gruppo (Pio Giovanni Scarsi, Giuseppe Roveda, Benedetto Ceglie e Paolo Ingrassia); (iii) compensi per l’incarico di membro dell’Organismo di Vigilanza (Luca Savino e Benedetto Ceglie); (iv) compensi per l’incarico di membro dei Comitati costituiti all’interno del Consiglio di Amministrazione (Luca Savino, Antonino De Silvestri, Luigia Tina Doneda e Annapaola Negri-Clementi).

L’Assemblea degli Azionisti tenutasi il 30 aprile 2012 ha deliberato di riconoscere (i) a ciascun componente del Consiglio di Amministrazione un compenso annuo lordo di Euro 10.000,00 e un premio massimo fino ad Euro 10.000,00 per la stipula di una polizza assicurativa a copertura della responsabilità civile; (ii) a ciascun membro del Comitato Esecutivo un compenso annuo lordo di Euro 30.000,00.

Successivamente alle dimissioni del Consigliere Sonia Persegona e alla cooptazione della dott.ssa Luigia Tina Doneda, in data 28 giugno 2013 l’Assemblea degli Azionisti ha deliberato di stabilire in Euro 10.000,00 il compenso annuo lordo da attribuire alla dott.ssa Doneda.

In data 2 maggio 2012, il Consiglio di Amministrazione, in conformità a quanto previsto dall’art. 2389, comma 3, del codice civile, ha deliberato, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, con il parere del Collegio Sindacale, con l’astensione dal voto dei consiglieri di volta in volta interessati, la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, stabilendo di riconoscere:

- i) al Presidente un compenso annuo di Euro 150.000,00;
- ii) all’Amministratore Delegato un compenso di Euro 250.000,00 per l’esercizio 2012 (remunerazione fissa confermata anche per l’esercizio 2013);
- iii) all’Amministratore Incaricato del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi un compenso annuo di Euro 40.000,00;
- iv) al Presidente del Comitato Controllo, Rischi e Operatività con Parti Correlate un compenso annuo di Euro 20.000,00, e un compenso di Euro 10.000,00 su base annua a ciascuno dei componenti di tale Comitato;
- v) al Presidente del Comitato per la Remunerazione e le Nomine un compenso annuo di Euro 8.000,00, e un compenso di Euro 4.000,00 su base annua a ciascuno dei componenti di tale Comitato;
- vi) a ciascun membro dell’Organismo di Vigilanza un emolumento pari ad Euro 60.000,00 per esercizio, tenendo conto dell’attività che gli stessi svolgono nel contesto dell’intero Gruppo ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Nella medesima riunione il Consiglio di Amministrazione, sempre su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, e con il parere del Collegio Sindacale, ha altresì deliberato di stabilire che gli eventuali ulteriori compensi percepiti dal Presidente e dell’Amministratore Delegato per le cariche eventualmente ricoperte nelle società del Gruppo siano oggetto di riversamento a favore di Aedes S.p.A.

Come già riferito nella prima sezione della presente Relazione, tenuto conto delle peculiari circostanze che hanno caratterizzato la situazione economica e di mercato anche nel corso dell’esercizio 2013 e che hanno prodotto importanti ripercussioni anche sulla Società, in data 20 dicembre 2013 il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, aveva ritenuto opportuno non procedere nel corso dell’esercizio 2013 a determinare la componente variabile della remunerazione dell’Amministratore Delegato, rinviando ogni proposta relativa alla fissazione della componente variabile ad una riunione

successiva alla definizione del nuovo Piano Industriale e Finanziario della Società e del Gruppo Aedes.

Stante il contenuto delle deleghe conferite all'Amministratore Incaricato del Sistema di Controllo Interno, negli esercizi 2012 e 2013 si è ritenuto coerente che la remunerazione di quest'ultimo fosse individuata in misura fissa, come deliberato dal Consiglio di Amministrazione sempre in data 2 maggio 2012.

In attuazione delle Politiche e Procedure di Remunerazione, la remunerazione degli organi non delegati e degli amministratori non esecutivi è stata stabilita in misura fissa.

Anche i membri del Collegio Sindacale percepiscono un emolumento fisso, il cui ammontare è determinato dall'Assemblea all'atto della nomina. In esecuzione delle Politiche e le Procedure di Remunerazione, ai componenti del Collegio Sindacale è preclusa ogni forma di remunerazione variabile.

Alla data di chiusura dell'esercizio 2013, 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, responsabile Amministrazione e Finanza.

Nel 2013 il dirigente con responsabilità strategiche ha 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; ha inoltre beneficiato della copertura assicurativa della responsabilità civile.

Si precisa inoltre 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 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.

§        §        §

## SECONDA PARTE

Nella tabella allegata sono indicati gli emolumenti spettanti al 31 dicembre 2013 ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo ed ai dirigenti con responsabilità strategiche nel corso dell'esercizio 2013 secondo i criteri indicati nell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti.

In particolare, negli emolumenti per la carica sono indicati, tra l'altro: (i) gli emolumenti di competenza deliberati dall'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 sopra menzionata 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 o dirigente con responsabilità strategiche.

Milano, 4 giugno 2014

Per il Consiglio di Amministrazione  
Il Presidente  
Pio Giovanni Scarsi

**COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E AI 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					
<i>Amministratori</i>												
(1) Pio Giovanni Scarsi	Presidente	01/01/2013 31/12/2013	Fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				160.000,00(a)	30.000,00(b)			1.800,00(d)(*)		191.800,00		
(II) Compensi da controllate e collegate				10.600,00(c)	3.123,29(c)					13.723,29		
(III) Totale				170.600,00	33.123,29			1.800,00		205.523,29		
(2) Giuseppe Roveda	Amministratore Delegato	01/01/2013 31/12/2013	Fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				260.000,00(a)	30.000,00(b)			1.800,00(d)(*)		291.800,00		
(II) Compensi da controllate e collegate				135.668,71(c)	3.123,29(c)					138.792,00		
(III) Totale				395.668,71	33.123,29			1.800,00		430.592,00		
(3) Antonella Amenduni Gresle	Consigliere	01/01/2013 31/12/2013	Fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000,00				(*)		10.000,00		
(4) Domenico Bellomi	Consigliere	01/01/2013 31/12/2013	Fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000,00	30.000,00(a)			(*)		40.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate				3.723,29(b)						3.723,29		
(III) Totale				13.723,29	30.000,00					43.723,29		
(5) Benedetto Ceglie	Consigliere	01/01/2013 31/12/2013	Fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000,00	130.000,00(a)			1.350,00(c)(*)		141.350,00		
(II) Compensi da controllate e collegate				60.600,00(b)						60.600,00		
(III) Totale				70.600,00	130.000,00			1.350,00		201.950,00		

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					
(6) Antonino De Silvestri	Consigliere	01/01/2013 31/12/2013	Fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2014								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000,00	14.000,00(a)			(*)		24.000,00	
(7) Luigia Tina Doneda	Consigliere	14/05/2013 31/12/2013	Fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2014								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				6.329,01(a)	6.329,01(b)			(*)		12.658,02	
(8) Paolo Ingrassia	Consigliere	01/01/2013 31/12/2013	Fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2014								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000,00	30.000,00(a)			4.678,70(c)(*)	85.000,00(d)	129.678,70	
(II) Compensi da controllate e collegate				74.091,78(b)						74.091,78	
(III) Totale				84.091,78	30.000,00			4.678,70	85.000,00	203.770,48	
(9) Achille Mucci	Consigliere	01/01/2013 31/12/2013	Fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2014								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000,00				(*)		10.000,00	
(10) Annappaola Negri-Clementi	Consigliere	01/01/2013 31/12/2013	Fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2014								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000,00	4.000,00(a)			(*)		14.000,00	
(II) Compensi da controllate e collegate				2.361,00(b)						2.361,00	
(III) Totale				12.361,00	4.000,00					16.361,00	
(11) Luca Savino	Consigliere	01/01/2013 31/12/2013	Fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2014								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000,00	88.000,00(a)			(*)		98.000,00	

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>Cariche cessate nel corso dell'anno</i>												
(12) Sonia Persegona	Consigliere	01/01/2013 14/05/2013	14/05/2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				3.671,23(a)	3.671,23(b)			(*)		7.342,46		
(II) Compensi da controllate e collegate				6.876,72(c)						6.876,72		
(III) Totale				10.547,95	3.671,23					14.219,18		

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>												
(13) Pierluigi Di Paolo	Presidente del Collegio Sindacale	01/01/2013 31/12/2013	Fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				37.500,00				(*)		37.500,00		
(14) Antonio Ferraioli	Sindaco Effettivo	01/01/2013 31/12/2013	Fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				25.000,00				(*)		25.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate				50.082,00(a)						50.082,00		
(III) Totale				75.082,00						75.082,00		
(15) Marino Marrazza	Sindaco Effettivo	01/01/2013 31/12/2013	Fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				25.000,00				(*)		25.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate				36.216,67(a)	5.000,00(b)					41.216,67		
(III) Totale				61.216,67	5.000,00					66.216,67		

Dirigenti con responsabilità strategiche											
(16) <b>Gabriele Cerminala</b>	Dirigente Preposto	01/01/2013 31/12/2013	-								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	185.063,00		390.000,00(c)		4.960,16(a)(*)		580.023,16				
(II) Compensi da controllate e collegate	8.469,86(b)						8.469,86				
(III) Totale	193.532,86		390.000,00		4.960,16		588.493,02				

**(1) Pio Giovanni Scarsi**

- (a) L'importo comprende il compenso fisso stabilito dall'Assemblea del 30 aprile 2012 ed il compenso fisso per la carica di Presidente deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 2 maggio 2012;
- (b) Il compenso per la partecipazione al Comitato Esecutivo, costituito il 2 maggio 2012, è stato oggetto di rinuncia;
- (c) Il C.d.A. di Aedes S.p.A. del 2 maggio 2012 ha deliberato che i compensi percepiti dal Presidente Scarsi e dall'Amministratore Delegato Roveda per le cariche eventualmente ricoperte nelle società del Gruppo saranno oggetto di riversamento a favore di Aedes S.p.A.;
- (d) Importo relativo alla copertura assicurativa infortuni professionali ed extraprofessionali.

**(2) Giuseppe Roveda**

- (a) L'importo comprende il compenso fisso stabilito dall'Assemblea del 30 aprile 2012 ed il compenso fisso per la carica di Amministratore Delegato deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 2 maggio 2012;
- (b) Il compenso per la partecipazione al Comitato Esecutivo, costituito il 2 maggio 2012, è stato oggetto di rinuncia;
- (c) Il C.d.A. di Aedes S.p.A. del 2 maggio 2012 ha deliberato che i compensi percepiti dal Presidente Scarsi e dall'Amministratore Delegato Roveda per le cariche eventualmente ricoperte nelle società del Gruppo saranno oggetto di riversamento a favore di Aedes S.p.A.;
- (d) Importo relativo alla copertura assicurativa infortuni professionali ed extraprofessionali.

**(3) Antonella Amenduni Gresele**

**(4) Domenico Bellomi**

- (a) Compenso per la partecipazione al Comitato Esecutivo costituito il 2 maggio 2012;
- (b) Compenso pro-quota fino al 23 aprile 2013 relativo alla carica ricoperta nella controllata Aedes BPM RE SGR S.p.A.

**(5) Benedetto Ceglie**

- (a) L'importo comprende il compenso per la partecipazione al Comitato Esecutivo costituito il 2 maggio 2012, il compenso per la carica di Amministratore Incaricato del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi e il compenso per la partecipazione all'Organismo di Vigilanza;
- (b) Compenso relativo alle cariche ricoperte nelle controllate Golf Tolcinasco S.r.l., Aedes BPM RE SGR S.p.A. e Nova Re S.p.A.;
- (c) Importo relativo alla copertura assicurativa infortuni professionali ed extraprofessionali.

**(6) Antonino De Silvestri**

- (a) L'importo comprende il compenso per la partecipazione al Comitato Controllo, Rischi e Operatività con Parti Correlate e del Comitato per la Remunerazione e le Nomine;

**(7) Luigia Tina Doneda**

- (a) Compenso pro-quota dal 14 maggio 2013 del compenso fisso stabilito dall'Assemblea del 30 aprile 2009
- (b) Compenso pro-quota dal 14 maggio 2013 per la partecipazione al Comitato Controllo, Rischi e Operatività con Parti Correlate;

**(8) Paolo Ingrassia**

- (a) Compenso per la partecipazione al Comitato Esecutivo costituito il 2 maggio 2012;
- (b) Compenso relativo alle cariche ricoperte nelle controllate Aedes BPM RE SGR S.p.A., Nova Re S.p.A., Aedilia Sviluppo 1 S.r.l. in liquidazione, Immobiliare Sporting MI 3 S.p.A., P9 S.r.l., Neptunia S.p.A. e Immobiliare Mirasole S.p.A.;
- (c) L'importo comprende la copertura assicurativa infortuni professionali ed extraprofessionali ed il valore convenzionale dell'auto assegnata;
- (d) Compenso aggiuntivo, deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 20 dicembre 2013, in ragione degli incarichi e dell'attività svolta nel 2013.

**(9) Achille Mucci**

**(10) Annappaola Negri-Clementi**

- (a) Compenso per la partecipazione al Comitato per la Remunerazione e le Nomine;

(b) Compenso relativo alla carica ricoperta nella controllata Neptunia S.p.A.

**(11) Luca Savino**

(a) L'importo comprende il compenso per la carica di Presidente del Comitato Controllo, Rischi e Operatività con Parti Correlate e del Comitato per la Remunerazione e le Nomine; il compenso per la partecipazione all'Organismo di Vigilanza.

**(12) Sonia Persegona**

- (a) Pro-quota del compenso fisso fino al 14 maggio 2013
- (b) Pro-quota del compenso fino al 14 maggio 2013 per la partecipazione al Comitato Controllo, Rischi e Operatività con Parti Correlate
- (c) Pro-quota del compenso fisso, dal 24 aprile 2013, in qualità di Consigliere di Aedes BPM RE SGR S.p.A.

**(13) Pierluigi Di Paolo**

**(14) Antonio Ferraioli**

(a) Compenso relativo alle cariche ricoperte nelle controllate Immobiliare Sporting MI 3 S.p.A., Aedes BPM RE SGR S.p.A., Nova Re S.p.A., Golf Tolcinasco S.r.l., Pival S.r.l. , Turati Immobiliare S.r.l., Aedes Project S.r.l. in liquidazione.

**(15) Marino Marazza**

- (a) Compenso relativo alle cariche ricoperte nelle controllate Immobiliare Sporting MI 3 S.p.A., Aedes BPM RE SGR S.p.A., Neptunia S.p.A.;
- (b) Compenso per la partecipazione all'Organismo di Vigilanza nella controllata Aedes BPM RE SGR S.p.A.

**(16) Gabriele Cerminara**

- (a) L'importo comprende la copertura assicurativa integrativa sanitaria ed il valore convenzionale dell'auto assegnata;
- (b) L'importo comprende euro 969,86 relativi alla carica ricoperta, fino al 25 giugno 2013, nella società Golf Tolcinasco S.r.l. e oggetto di riversamento a favore di Aedes S.p.A.
- (c) Transazione generale novativa e bonus 2013 pagamento differito nel 2014.

(\*) Tutti gli amministratori sono beneficiari di una polizza a copertura della responsabilità civile sottoscritta in esecuzione della delibera assembleare del 30 aprile 2012 che ha stabilito un premio massimo di 10.000 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.