

**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 modificato e integrato, nonché dell'art. 84-*quater* del Regolamento adottato con la Delibera CONSOB n. 11971/99 (c.d. "Regolamento Emittenti"), come successivamente modificato e integrato, il Consiglio di Amministrazione di Aedes SIIQ S.p.A. (di seguito anche la "Società" o l'"Emittente" o "Aedes") 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 2019, 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 2018, nonché a descrivere i compensi corrisposti nell'esercizio 2018 ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo nonché 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, Via Tortona n. 37, in unica convocazione per il giorno 30 aprile 2019 alle ore 10:30 – 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 5 aprile 2019, ed è disponibile presso la sede legale, sul sito *internet* della Società all'indirizzo www.aedes-siiq.com e sul meccanismo di diffusione e stoccaggio autorizzato "1Info" all'indirizzo www.1info.it.

§ § §

SEZIONE I

La presente sezione illustra le "Politiche di Remunerazione e Procedure per l'attuazione di Aedes SIIQ S.p.A." che il Consiglio di Amministrazione – con l'ausilio istruttorio del Comitato Remunerazione e Nomine (nel seguito anche "Comitato Remunerazione") – ha adottato nella riunione consiliare del 5 aprile 2019 (nel seguito anche "Politiche e Procedure di Remunerazione", o semplicemente "Politica di Remunerazione").

Le Politiche e Procedure di Remunerazione sono 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, su proposta del Comitato per la Remunerazione.

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

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

Secondo la procedura approvata da Aedes SIIQ 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): a) l'Assemblea dei Soci; b) il Consiglio di Amministrazione; c) il Comitato Remunerazione e Nomine (in breve "Comitato 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), codice civile;
- b) delibera in senso favorevole o contrario sulla politica di remunerazione definita dal Consiglio di Amministrazione (su proposta del Comitato Remunerazione) dei componenti degli organi di amministrazione, degli eventuali direttori generali 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 Remunerazione;
- b) definisce, su proposta del Comitato 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;
- 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, codice civile;
- d) predisporre, con l'ausilio del Comitato 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 Remunerazione, su delega dell'Assemblea dei Soci;
- f) costituisce al proprio interno un Comitato Remunerazione; almeno 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 Remunerazione e Nomine**:

- a) presenta al Consiglio le proposte sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e di quelli che ricoprono particolari cariche, nonché – sentiti gli organi delegati di volta in volta interessati – 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*; valuta, ove del caso, l'eventuale applicazione dei meccanismi di *claw-back*;
- 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 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 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, di volta in volta coinvolti in base alla natura delle deleghe ricoperte:

- a) coadiuvano il Comitato Remunerazione nell'elaborazione delle proposte sulla fissazione degli obiettivi di *performance*, ove previsti, ai quali legare la corresponsione della componente variabile della loro retribuzione;
- b) sottopongono al Comitato 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 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, codice civile; nell'esprimere il parere verifica la coerenza delle proposte formulate dal Comitato 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 Remunerazione.

(B) Comitato Remunerazione e Nomine.

Il Consiglio di Amministrazione di Aedes SIIQ S.p.A. ha provveduto alla costituzione al proprio interno del Comitato Remunerazione e Nomine con funzioni consultive e propositive.

Il Comitato Remunerazione deve essere composto da non meno di tre membri indipendenti secondo i criteri previsti dalla normativa, anche regolamentare, vigente e dall'art. 3 del Codice di Autodisciplina delle Società Quotate; in alternativa, in conformità ai principi del Codice di Autodisciplina e nei limiti in cui sia consentito dalla normativa di volta in volta applicabile, può essere composto da amministratori non esecutivi, la maggioranza dei quali indipendenti, purché il Presidente del Comitato medesimo sia indipendente; il Comitato attualmente in carica è composto esclusivamente da amministratori indipendenti, in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dagli artt. 147-ter, comma 4 e 148, comma 3 del TUF, dell'art. 3 del Codice di Autodisciplina delle Società Quotate e dell'art. 16 del Regolamento adottato con Delibera Consob n. 20249/17 ("**Regolamento Mercati**").

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

Il Comitato Remunerazione e Nomine attualmente in carica è composto dai seguenti Consiglieri non esecutivi e indipendenti: Rosanna Ricci (indipendente con funzioni di Presidente), Annamaria Pontiggia (indipendente), e Serenella Rossano (indipendente).

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

Alle riunioni del Comitato possono partecipare soggetti che non ne sono membri, dietro invito del Comitato stesso e con riferimento a singoli punti all'ordine del giorno. È opportuno che il Presidente del Collegio Sindacale, oppure altro Sindaco da lui designato, partecipi alle riunioni del Comitato Remunerazione e Nomine.

Nello svolgimento delle sue funzioni il Comitato 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 Remunerazione sono illustrate nel precedente paragrafo.

Per ulteriori informazioni sul funzionamento e sulle attività del Comitato Remunerazione e Nomine si rinvia alla relativa trattazione contenuta nella Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari per l'esercizio 2018, disponibile presso la sede sociale, sul meccanismo di stoccaggio autorizzato "1Info" all'indirizzo www.1info.it e sul sito *internet* della Società all'indirizzo www.aedes-siiq.com.

(C) Esperti indipendenti.

Nella predisposizione delle Politiche e Procedure di Remunerazione la Società non si è avvalsa di terzi esperti indipendenti.

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

Le Politiche e Procedure di Remunerazione 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 organi delegati 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.

La Politica di Remunerazione di Aedes SiiQ S.p.A. persegue l'allineamento degli interessi degli organi delegati e dei dirigenti aventi 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, come più avanti meglio precisato.

(E) Politiche e Procedure di Remunerazione: componenti fisse e variabili. Esercizio 2019.

Le Politiche di Remunerazione adottate dalla Società stabiliscono quanto segue.

Nella definizione della remunerazione, il Consiglio di Amministrazione, secondo le Politiche e Procedure di Remunerazione, deve tener conto, tra l'altro: (i) della prudente gestione dei rischi; (ii) della coerenza del sistema di remunerazione con il perseguimento di obiettivi e strategie aziendali; (iii) della coerenza della remunerazione con i compiti assegnati agli amministratori.

La remunerazione dell'Amministratore Delegato ("CEO") 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* – potrà essere riconosciuta solo qualora sussistano le condizioni indicate nei successivi paragrafi (G)-(H).

Destinatari di una componente variabile, che va ad aggiungersi alla retribuzione fissa contrattualmente prevista, sono anche i Dirigenti con responsabilità strategiche; anche in questo caso la componente variabile è legata al raggiungimento di obiettivi di *performance* predefiniti.

La remunerazione di tutti gli altri amministratori (ivi inclusi gli amministratori indipendenti) è stabilita in misura fissa, e commisurata all'impegno effettivamente richiesto, anche tenendo conto della partecipazione ai Comitati.

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

(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)-(H) Obiettivi di *performance* e altri parametri e criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di *performance*.

La Politica di Remunerazione per l'esercizio 2019 prevede che l'Amministratore Delegato ("CEO") sia destinatario di una remunerazione incentivante su base annuale, ossia basata sul raggiungimento di un obiettivo di *performance* di natura quantitativa (c.d. "MBO").

In particolare, all'Amministratore Delegato, nell'esercizio 2019, verrà riconosciuta una componente incentivante di breve termine non superiore al 100% della componente fissa annuale della remunerazione, legata al raggiungimento dell'EBT consolidato previsto nel Budget dell'anno 2019 (c.d. "EBT target").

Con riferimento ai Dirigenti aventi responsabilità strategiche, la Politica di Remunerazione per l'esercizio 2019 prevede siano destinatari di una remunerazione incentivante su base annuale legata ad obiettivi di *performance* di natura quanti-qualitativa, aziendali ed individuali.

In particolare:

- al CFO verrà riconosciuta una componente incentivante di breve termine non superiore al 50% della componente fissa annuale della remunerazione, legata (i) per il 40% al raggiungimento dell'obiettivo aziendale comune (EBT target); (ii) per il 60% al raggiungimento di obiettivi specifici, inerenti al ruolo ricoperto in azienda;

- al COO & CIO verrà riconosciuta una componente incentivante di breve termine non superiore al 70% della componente fissa annuale della remunerazione, legata (i) per il 40% al raggiungimento dell'obiettivo

aziendale comune (EBT *target*); (ii) per il 60% al raggiungimento di obiettivi specifici, inerenti al ruolo ricoperto in azienda

L'accesso alle componenti incentivanti, sia individuali sia aziendali, sia per l'Amministratore Delegato sia per i Dirigenti con responsabilità strategiche, sarà così regolato:

- (i) al raggiungimento del 90% del *target*, il premio verrà riconosciuto nella misura del 30%;
- (ii) al raggiungimento del 100% del *target*, il premio verrà riconosciuto nella misura del 70%;
- (iii) al raggiungimento del 115% del *target* ("*overperformance*"), il premio verrà riconosciuto nella misura del 100%. Il *bonus* riconosciuto sarà calcolato in maniera proporzionale rispetto al risultato raggiunto, fermo restando che – anche nell'ipotesi di *overperformance* superiori al 115%, il premio sarà sempre riconosciuto nella misura del 100%.

Tutte le componenti variabili di breve periodo a carattere incentivante della remunerazione aziendale non potranno essere superiori alla somma delle componenti massime incentivanti stabilite dai contratti di lavoro, di collaborazione e dalle delibere consiliari di assegnazione degli obiettivi.

Al fine di evitare che la remunerazione variabile (MBO 2019) si basi su dati alterati o rivelatisi manifestamente errati, sono previsti meccanismi di c.d. *claw-back* in coerenza con i principi di seguito indicati al paragrafo (J).

Fermo restando quanto stabilito in materia di MBO per l'esercizio 2019, il Consiglio di Amministrazione ha anche assegnato ai Dirigenti con responsabilità strategiche una componente remunerativa straordinaria con finalità di fidelizzazione e *retention*, pari al 40% della componente variabile della loro RAL.

(I) Coerenza della politica con il perseguimento 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 perseguimento degli interessi della Società, anche nel lungo termine e con il rispetto dei principi di prudente gestione dei rischi.

La componente incentivante è stata attribuita al CEO, capo azienda e titolare delle deleghe di *business*, nonché ai Dirigenti con responsabilità strategiche.

Sono stati inoltre stabiliti criteri premianti, soglie e meccanismi di contenimento che, da un lato, si ritengono adeguatamente incentivanti e, dall'altro, tutelano l'esigenza che la gestione della Società sia ispirata a criteri di prudenza. In sede di approvazione della relazione semestrale al 30 giugno 2019, il Consiglio di Amministrazione verificherà lo stato di avanzamento dell'implementazione del Piano Industriale 2018-2023 e valuterà, di conseguenza, previo parere del Comitato per la Remunerazione, l'approvazione di una componente incentivante di medio-lungo termine (c.d. "LTT") stabilendone i criteri e le regole.

(J)-(K) Termini di maturazione dei diritti ("*vesting period*"), sistemi di pagamento differito, "meccanismi di correzione *ex post*", piani di remunerazione e meccanismi di "*share retention*".

La Politica di Remunerazione prevede un meccanismo di differimento del pagamento di una parte significativa (pari al 30%) della componente di breve periodo MBO dell'Amministratore Delegato, che verrà pagata a un anno data, a condizione che a tale data l'incarico non sia cessato per dimissioni volontarie e revoca per giusta causa.

I meccanismi di *claw-back* sono coerenti con i seguenti principi:

- (i) qualora, entro il termine di tre anni dall'erogazione della componente variabile, risulti che la stessa sia stata conseguita sulla base di dati oggetto di dolosa alterazione o manifestamente errati, la Società ha il diritto di richiedere la restituzione delle somme corrisposte;
- (ii) ai fini di quanto sopra, l'accertamento dei presupposti rilevanti ai fini dell'attivazione del *claw-back* è demandato ad una valutazione del Comitato per la Remunerazione e le Nomine e del Collegio Sindacale,

che si riuniranno e delibereranno collegialmente sotto la presidenza dell'amministratore indipendente più anziano d'età;

- (iii) la Società ha il diritto di compensare le somme oggetto della richiesta di restituzione con quelle eventualmente dovute a qualsiasi titolo al beneficiario della remunerazione variabile; in tal caso la compensazione opererà, previo accertamento dei presupposti rilevanti, dal momento della comunicazione dell'esercizio del potere compensativo da parte della Società all'altra parte; resta ferma ogni altra azione prevista dalla legge a tutela del patrimonio e dell'interesse sociale, anche sotto il profilo della reputazione e dell'immagine della Società.

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.

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

La Politica di Remunerazione adottata dalla 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 di Amministrazione potrà adottare, nell'interesse sociale, specifiche indennità da attribuire agli amministratori 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'organo delegato non potranno superare la remunerazione globale allo stesso riconosciuta in costanza di rapporto nell'arco di 24 mesi.

La Società renderà note, con apposito comunicato stampa diffuso al mercato, dettagliate informazioni in merito all'attribuzione o al riconoscimento di indennità e/o altri benefici in occasione di cessazione dalla carica e/o dello scioglimento del rapporto con un organo delegato o un direttore generale, ove sussistente, in coerenza con quanto previsto dai principi e criteri del Codice di Autodisciplina.

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 e/o contro gli infortuni a favore di alcuni amministratori coinvolti nell'operatività aziendale. La Società ha stipulato inoltre una polizza assicurativa a copertura della responsabilità civile degli amministratori, dei dirigenti con responsabilità strategiche, dei Sindaci, dei componenti dell'Organismo di Vigilanza.

(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 SIIQ S.p.A.” prevedono che la remunerazione degli amministratori non esecutivi, ivi inclusi gli amministratori indipendenti, e degli organi non delegati è 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 degli amministratori investiti di particolari cariche (Presidente, Vice Presidente/i, ecc.) è determinata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine e sentito il parere del Collegio Sindacale, in conformità con l’art. 2389, comma 3, del codice civile.

§ § §

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 SIIQ 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 2018 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 percepiscono una remunerazione la cui misura è determinata dall’Assemblea ai sensi dell’art. 2364 codice civile.

Si riportano i compensi stabiliti dall’Assemblea degli Azionisti del 12 novembre 2018 per i Consiglieri nominati in pari data e che resteranno in carico fino all’approvazione del bilancio al 31 dicembre 2020.

Le ulteriori componenti sono costituite da: (i) compensi per particolari incarichi ai sensi dell’art. 2389, comma 3, codice civile; (ii) incarichi presso società del Gruppo (per i quali tuttavia è stabilito il principio di riversamento in favore di Aedes SIIQ S.p.A.); (iii) compensi per l’incarico di membro dei Comitati costituiti all’interno del Consiglio di Amministrazione.

L'Assemblea degli Azionisti della Società tenutasi il 12 novembre 2018 ha deliberato di riconoscere, fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2020, a ciascun componente del Consiglio di Amministrazione un compenso annuo lordo di Euro 20.000,00.

La remunerazione fissa degli Amministratori investiti di particolari cariche, secondo quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 5 dicembre 2018, in conformità a quanto previsto dall'art. 2389, comma 3, del codice civile, preso atto del parere del Collegio Sindacale, e degli amministratori indipendenti della società scissa Aedes SIIQ S.p.A. (oggi Restart SIIQ S.p.A.), con l'astensione dal voto dei consiglieri di volta in volta interessati, è la seguente a far data dal primo giorno di quotazione della Società:

- (i) al Presidente un compenso annuo di Euro 235.000 *pro rata temporis*;
- (ii) al Vice Presidente e Amministratore incaricato del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi un compenso annuo di Euro 150.000 *pro rata temporis*, – oltre ad Euro 30.000 su base annua ancorati alla futura permanenza in carica e riconosciuti all'approvazione del progetto di bilancio di ciascun esercizio sul presupposto che a tale data il Vice Presidente non abbia rassegnato le dimissioni volontariamente, ad eccezione dei casi di rinuncia alla carica per motivi di salute;
- (iii) all'Amministratore Delegato un compenso annuo di Euro 500.000 *pro rata temporis* oltre ad Euro 55.000 su base annua ancorati alla futura permanenza in carica e riconosciuti all'approvazione del progetto di bilancio di ciascun esercizio sul presupposto che a tale data l'Amministratore Delegato non abbia rassegnato le dimissioni dalla carica volontariamente, ad eccezione dei casi di rinuncia alla carica per motivi di salute;
- (iv) al Presidente del Comitato Controllo, Rischi e Operazioni con Parti Correlate un compenso annuo di Euro 25.000, e un compenso di Euro 12.500 su base annua a ciascuno dei componenti di tale Comitato;
- (v) al Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine un compenso annuo di Euro 15.000, e un compenso di Euro 7.500 su base annua a ciascuno dei componenti di tale Comitato;
- (vi) al Presidente del Comitato Investimenti un compenso annuo di Euro 25.000, e un compenso di Euro 12.500 su base annua a ciascuno dei componenti di tale Comitato.

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.

Si precisa che il Consiglio di Amministrazione di Aedes SIIQ S.p.A. ha deliberato di conferire al Collegio Sindacale le funzioni di Organismo di Vigilanza di Aedes SIIQ S.p.A., attribuendo a ciascun membro del nominato Organismo di Vigilanza un emolumento annuo pari ad Euro 15.000.

Il Consiglio di Amministrazione del 12 novembre 2018 ha deliberato di identificare, con efficacia dal primo giorno di quotazione, quali dirigenti con responsabilità strategiche della Società i Signori Gabriele Cerminara e Achille Mucci.

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 1 sono indicati gli emolumenti spettanti al 31 dicembre 2018 ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e ai dirigenti con responsabilità strategiche che hanno rivestito le rispettive cariche nel corso dell'esercizio 2018 (anche per una sua frazione) 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 rimborsi spese forfettari; (iii) i compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche, *ex art. 2389*, comma 3, codice civile; (iv) la remunerazione incentivante a favore dell'Amministratore Delegato secondo quanto stabilito dalle Politiche e Procedure di Remunerazione; 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 2, sono inoltre sono indicate le eventuali partecipazioni detenute dai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dai dirigenti con responsabilità strategiche.

Milano, 5 aprile 2019

Per il Consiglio di Amministrazione
Il Presidente

Carlo A. Puri Negri

TABELLA 1

COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO

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) Carlo Alessandro Puri Negri	Presidente	12/11/2018 31/12/2018	Fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2020									
(1) Compensi nella società che redige il bilancio				5.315,07 (a)						5.315,07		
(2) Benedetto Ceglie	Vice Presidente	12/11/2018 31/12/2018	Fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2020									
(1) Compensi nella società che redige il bilancio				4.712,34 (a)						4.712,34		
(3) Giuseppe Roveda	Amministratore Delegato	01/01/2018 (a) 31/12/2018	Fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2020									
(1) Compensi nella società che redige il bilancio				8.821,92 (b)						8.821,92		
(4) Adriano Guarneri	Consigliere	12/11/2018 31/12/2018	Fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2020									
(1) Compensi nella società che redige il bilancio				2.739,73 (a)	136,99 (b)					2.876,72		
(5) Giorgio Gabrielli	Consigliere	12/11/2018 31/12/2018	Fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2020									
(1) Compensi nella società che redige il bilancio				2.739,73 (a)						2.739,73		
(6) Alessandro Gandolfo	Consigliere	12/11/2018 31/12/2018	Fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2020									
(1) Compensi nella società che redige il bilancio				2.739,73 (a)						2.739,73		

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					
(7) Annamaria Pontiggia	Consigliere	12/11/2018 31/12/2018	Fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				2.739,73 (a)	493,15 (b)					3.232,88		
(8) Rosanna Ricci	Consigliere	12/11/2018 31/12/2018	Fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				2.739,73 (a)	438,35 (b)					3.178,08		
(9) Serenella Rossano	Consigliere	12/11/2018 31/12/2018	Fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				2.739,73 (a)	356,17(b)					3.095,90		

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>												
(10) Cristiano Agogliati	Presidente	01/01/2018 31/12/2018	Fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				6.345,21 (a)					164,38 (b)	6.509,59		
(II) Compensi da controllate e collegate				18.000,00 (c)					3.221,92 (d)	21.221,92		
(III) Totale				24.345,21					3.386,30	27.731,51		
(11) Sabrina Navarra	Sindaco Effettivo	01/01/2018 31/12/2018	Fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				4.230,13 (a)					164,38 (b)	4.394,51		
(II) Compensi da controllate e collegate				3.813,69 (c)						3.813,69		
(III) Totale				8.043,82					164,38	8.208,20		

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					
(12) Fabrizio Capponi	Sindaco Effettivo	01/01/2018 31/12/2018	Fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				4.230,14 (a)					164,38 (b)	4.394,52		
(II) Compensi da controllate e collegate				12.000,00 (c)					2.147,94 (d)	14.147,94		
(III) Totale				16.230,14					2.312,32	18.542,46		
(13) Dirigenti strategici		28/12/2018 31/12/2018										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				3.327,86					68,53(a)	3.396,39		

(1) Carlo Alessandro Puri Negri

(a) L'importo comprende: i) il compenso pro quota maturato nell'anno 2018 per la carica di Consigliere, ii) il compenso aggiuntivo pro quota per la carica di Presidente.

(2) Benedetto Ceglie

(a) L'importo comprende: i) il compenso pro quota maturato nell'anno 2018 per la carica di Consigliere, ii) il compenso aggiuntivo pro quota per la carica di Vice Presidente; iii) l'importo è comprensivo del compenso pro quota ancorato alla permanenza in carica.

(3) Giuseppe Roveda

(a) Ha ricoperto la carica di Amministratore Unico fino al 12 novembre 2018.

(b) L'importo comprende: i) il compenso pro quota maturato nell'anno 2018 per la carica di Consigliere, ii) il compenso aggiuntivo pro quota per la carica di Amministratore Delegato; iii) l'importo è comprensivo del compenso pro quota ancorato alla permanenza in carica.

(4) Adriano Guarneri

(a) L'importo comprende il compenso pro quota maturato nell'anno 2018 per la carica di Consigliere;

(b) L'importo comprende il compenso pro quota maturato nell'anno 2018 per la carica di Membro del Comitato Investimenti.

(5) Giorgio Gabrielli

(a) L'importo comprende il compenso pro quota maturato nell'anno 2018 per la carica di Consigliere.

(6) Alessandro Gandolfo

(a) L'importo comprende il compenso pro quota maturato nell'anno 2018 per la carica di Consigliere.

(7) Annamaria Pontiggia

(a) L'importo comprende il compenso pro quota maturato nell'anno 2018 per la carica di Consigliere;

(b) L'importo comprende il compenso pro quota maturato nell'anno 2018 per le cariche di i) Componente del Comitato Controllo, Rischi e Operatività con Parti Correlate; ii) Componente del Comitato Remunerazione e Nomine; iii) Presidente del Comitato Investimenti.

(8) Rosanna Ricci

(a) L'importo comprende il compenso pro quota maturato nell'anno 2018 per la carica di Consigliere;

(b) L'importo comprende il compenso pro quota maturato nell'anno 2018 per le cariche di i) Presidente del Comitato Controllo, Rischi e Operatività con Parti Correlate; ii) Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine.

(9) Serenella Rossano

(a) L'importo comprende il compenso pro quota maturato nell'anno 2018 per la carica di Consigliere;

(b) L'importo comprende il compenso pro quota maturato nell'anno 2018 per le cariche di i) Componente del Comitato Controllo, Rischi e Operatività con Parti Correlate; ii) Componente del Comitato Remunerazione e Nomine; iii) Membro del Comitato Investimenti.

(10) Cristiano Agogliati

(a) Importo del compenso maturato nell'anno 2018 per la carica di Presidente del Collegio Sindacale;

(b) Importo dell'emolumento pro quota maturato nell'anno 2018 per la carica di Presidente dell'OdV;

(c) L'importo comprende i compensi relativi alla carica di Presidente del Collegio Sindacale ricoperta nelle controllate: Pragaquattro Center SHNQ S.p.A., Pragaudici SHNQ S.p.A., Novipraga SHNQ S.p.A.

(d) L'importo comprende il pro quota dei compensi relativi alla carica di Presidente dell'OdV ricoperta nelle controllate: Pragaquattro Center SHNQ S.p.A., Pragaudici SHNQ S.p.A..

(11) Sabrina Navarra

- (a) Importo del compenso maturato nell'anno 2018 per la carica di Componente del Collegio Sindacale;
- (b) Importo dell'emolumento pro quota maturato nell'anno 2018 per la carica di Componente dell'OdV;
- (c) L'importo comprende i compensi pro quota relativi alla carica di Componente del Collegio Sindacale ricoperta nelle controllate: Pragaquattro Center SIINQ S.p.A., Pragaudici SIINQ S.p.A., Novipraga SIINQ S.p.A.

(12) Fabrizio Capponi

- (a) Importo del compenso maturato nell'anno 2018 per la carica di Componente del Collegio Sindacale;
- (b) Importo dell'emolumento pro quota maturato nell'anno 2018 per la carica di Componente dell'OdV;
- (c) L'importo comprende i compensi relativi alla carica di Componente del Collegio Sindacale ricoperta nelle controllate: Pragaquattro Center SIINQ S.p.A., Pragaudici SIINQ S.p.A., Novipraga SIINQ S.p.A.
- (d) L'importo comprende il pro quota dei compensi relativi alla carica di Componente dell'OdV ricoperta nelle controllate: Pragaquattro Center SIINQ S.p.A., Pragaudici SIINQ S.p.A..

(13) Dirigenti strategici

- (a) Importo del rimborso relativo ad alloggio, auto e assicurazioni integrative.

TABELLA 2

PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31.12.2017	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2018	NUMERO AZIONI VENDUTE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2018	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31.12.2018
Carlo Alessandro Puri Negri	Presidente	Aedes SIIQ S.p.A.	-	-	-	-
Benedetto Ceglie	Vice Presidente	Aedes SIIQ S.p.A.	-	-	-	-
Giuseppe Roveda	Amministratore Delegato	Aedes SIIQ S.p.A.	710.513 (*)	-	-	710.513 (*)
Giorgio Gabrielli	Consigliere	Aedes SIIQ S.p.A.	-	-	-	-
Alessandro Gandolfo	Consigliere	Aedes SIIQ S.p.A.	-	-	-	-
Adriano Guarneri	Consigliere	Aedes SIIQ S.p.A.	-	-	-	-
Annamaria Pontiggia	Consigliere	Aedes SIIQ S.p.A.	-	-	-	-
Rosanna Ricci	Consigliere	Aedes SIIQ S.p.A.	-	-	-	-
Serenella Rossano	Consigliere	Aedes SIIQ S.p.A.	-	-	-	-
Cristiano Agogliati	Presidente del Collegio Sindacale	Aedes SIIQ S.p.A.	-	-	-	-
Sabrina Navarra	Sindaco Effettivo	Aedes SIIQ S.p.A.	-	-	-	-
Fabrizio Capponi	Sindaco Effettivo	Aedes SIIQ S.p.A.	-	-	-	-

(*) Si segnala che: i) n. 35.000 azioni sono possedute direttamente; ii) n. 486.096 azioni sono possedute tramite la società Agarp S.r.l. (di cui l'Amministratore Delegato Giuseppe Roveda detiene indirettamente il 51% del capitale sociale di cui è anche Amministratore Unico) e iii) n. 189.417 azioni tramite la società Prarosa S.p.A. (di cui Agarp S.r.l. detiene il 50,001% del capitale sociale votante).

NUMERO DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31.12.2017	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2018	NUMERO AZIONI VENDUTE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2018	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31.12.2018
2	Aedes SIIQ S.p.A.	-	-	-	-