

RELAZIONE SULLA POLITICA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI 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* e dall'Allegato 3A, Schemi 7-*bis* e 7-*ter* 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 politica di remunerazione e sui compensi corrisposti nell'esercizio 2019, che si compone di due sezioni: (i) l'una, dedicata all'illustrazione, in modo chiaro e comprensibile, della politica di remunerazione dei componenti dell'organo di amministrazione, dei dirigenti con responsabilità strategiche e – fermo restando quanto previsto dall'art. 2402 cod. civ. – dei componenti dell'organo di controllo con riferimento all'esercizio 2020, 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 2019, nonché a descrivere i compensi corrisposti nell'esercizio 2019 ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo nonché ai dirigenti con responsabilità strategiche.

Ai sensi dell'art. 123-ter, commi 3 *bis* e 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 18 giugno 2020 alle ore 10.30 – sarà chiamata a deliberare, in senso favorevole o contrario:

- (i) sulla Politica di Remunerazione illustrata nella prima sezione della Relazione prevista dall'art. 123-ter, comma 3, lett. *a*) del T.U.F.; tale deliberazione sarà vincolante ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-*ter* del T.U.F.;
- (ii) sulla seconda sezione della Relazione prevista dall'art. 123-ter, comma 4, del T.U.F.; tale deliberazione non sarà vincolante ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del T.U.F.

Si precisa che la presente Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti è stata esaminata ed approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 26 maggio 2020, 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 la “Politica di Remunerazione e le 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 26 maggio 2020 (nel seguito anche “**Politica di Remunerazione**”).

La Politica di Remunerazione è volta 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 – dei dirigenti aventi responsabilità strategiche e – fermo restando quanto previsto dall'art. 2402 cod. civ. – dei Sindaci della Società.

La Politica di Remunerazione adottata dalla Società, e più in generale ogni modifica alla stessa, è definita dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione, e viene sottoposta all'approvazione dell'Assemblea Ordinaria degli Azionisti della Società.

Ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-ter del T.U.F., la Politica di Remunerazione approvata dall'Assemblea degli Azionisti è vincolante e deve essere rispettata dai competenti organi sociali della Società. In presenza di circostanze eccezionali è ammessa la possibilità di derogare temporaneamente alla Politica di Remunerazione, nel rispetto delle condizioni previste dal paragrafo O.

La Politica di Remunerazione illustrata nella presente sezione ha una durata pari ad un esercizio (2020) e sarà sottoposta all'approvazione della prossima Assemblea degli Azionisti. La relativa efficacia termina in ogni caso alla data di approvazione assembleare della nuova Politica di Remunerazione che sarà sottoposta dal Consiglio di Amministrazione.

Si precisa che per la definizione della Politica 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; ai sensi dell'art. 2402 cod. civ., il compenso annuale spettante ai Sindaci effettivi è determinato dall'Assemblea all'atto della nomina del Collegio Sindacale e per l'intero periodo di durata del relativo ufficio.
Il Consiglio di Amministrazione si astiene dal formulare specifiche proposte in merito e raccomanda agli Azionisti di formulare, nell'ambito delle liste presentate per la nomina del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, le proposte sui compensi base annuali da attribuire agli Amministratori e sui compensi annuali da attribuire ai Sindaci effettivi;
- b) approva la Politica di Remunerazione definita dal Consiglio di Amministrazione (su proposta del Comitato Remunerazione) dei componenti degli organi di amministrazione, dei Dirigenti con responsabilità strategiche e dei componenti dell'organo di controllo ed illustrata nella prima sezione della Relazione sulla politica di remunerazione sui compensi corrisposti predisposta dal Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-bis, T.U.F.; la deliberazione è vincolante, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-ter, T.U.F., 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 della Politica di Remunerazione e delibera in senso favorevole o contrario sulla seconda sezione della Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti predisposta dal Consiglio di Amministrazione, 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.;
- 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) definisce, su proposta del Comitato Remunerazione, la politica per la remunerazione degli amministratori in particolare degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori investiti di particolari cariche, dei

- dirigenti con responsabilità strategiche e – fermo restando quanto previsto dall'art. 2402 cod. civ. – dei componenti dell'organo di controllo e la sottopone all'approvazione dell'Assemblea;
- b) determina la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, previo parere del Collegio Sindacale e su proposta del Comitato Remunerazione, nel rispetto della politica di remunerazione approvata dall'Assemblea (o, se del caso, delle condizioni per la relativa deroga);
 - c) approva la Relazione sulla Politica di Remunerazione e sui compensi corrisposti, 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) predispone, 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) formula proposte al Consiglio di Amministrazione sulla adozione della Politica per la remunerazione degli amministratori, dei Dirigenti con responsabilità strategiche e, fermo restando quanto previsto all'art. 2402 cod. civ., dei componenti dell'organo di controllo;
- b) 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 delle componenti variabili della loro retribuzione, nel rispetto della Politica di Remunerazione approvata dall'Assemblea (o, se del caso, delle condizioni per la relativa deroga);
- 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, dei Dirigenti con responsabilità strategiche della Società o dei componenti dell'organo di controllo 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 la Politica di remunerazione della Società approvata dall'Assemblea.

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 di Remunerazione approvata dalla Società;
- 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 in carica durante l'esercizio 2019 e sino alla data del 26 maggio 2020 è risultato 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 il Consiglio di Amministrazione della Società, riunitosi in data 26 maggio 2020, ha preso atto del venir meno in capo al Consigliere Dott.ssa Rossano dei requisiti di indipendenza di cui all'art. 16 comma 1 del Regolamento Mercati e, pertanto, ha nominato in sua sostituzione il Consigliere indipendente Giorgio Gabrielli.

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 2019, 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 della Politica di Remunerazione la Società non si è avvalsa di terzi esperti indipendenti.

(D) Finalità e principi generali della Politica di Remunerazione.

La Politica di Remunerazione illustrata nella presente sezione della Relazione è stata adottata dal Consiglio di Amministrazione – su proposta del Comitato Remunerazione – nella riunione consiliare del 26 maggio 2020 al fine di recepire le novità normative introdotte dal D. Lgs. n. 49/2019 di recepimento della Direttiva SHR2, tenendo altresì in adeguata considerazione le raccomandazioni e gli orientamenti del Comitato per la *Corporate Governance* riflessi nei principi dell'Autodisciplina.

Tale Politica di Remunerazione ha lo scopo di:

- (i) fissare le modalità di determinazione dei compensi degli amministratori – e in particolare degli amministratori esecutivi, dei dirigenti con responsabilità strategiche dell'Emittente e dei componenti dell'organo di controllo nel rispetto delle normative applicabili ed in conformità con la *best practice* nazionale ed internazionale riflessa anche nei principi del Codice di Autodisciplina delle Società Quotate;
- (ii) individuare, in particolare, i soggetti e/o gli organi coinvolti nell'adozione e attuazione della Politica di Remunerazione, che – secondo le rispettive competenze – propongono, deliberano e/o determinano i compensi degli amministratori, dei dirigenti con responsabilità strategiche e dei componenti dell'organo di controllo, 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 della Politica di Remunerazione;
- (iv) responsabilizzare i diversi organi competenti coinvolti nella definizione dei compensi degli amministratori, dei dirigenti aventi responsabilità strategiche e dei componenti dell'organo di controllo;
- (v) contribuire alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi di lungo termine della Società e del Gruppo Aedes.

La Politica di Remunerazione intende garantire remunerazioni adeguate alle competenze e qualità professionali degli amministratori, dei dirigenti con responsabilità strategiche dell'Emittente e dei componenti dell'organo di controllo, nonché all'impegno richiesto dal loro incarico, in modo da attrarre, mantenere e motivare persone dotate di specifiche competenze e qualità professionali all'interno dell'azienda.

Attraverso la formalizzazione della Politica in materia 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 contribuiscano al perseguimento degli obiettivi e dei valori aziendali e delle strategie di medio-lungo periodo della Società e del Gruppo Aedes nel rispetto delle politiche di prudente gestione del rischio.

La Politica di Remunerazione di Aedes SIIQ S.p.A. deve perseguire l'allineamento degli interessi degli amministratori esecutivi, dei dirigenti aventi responsabilità strategiche e dei componenti dell'organo di controllo con il conseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli Azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo tenendo conto degli interessi degli altri *stakeholders* rilevanti per la Società, anche attraverso l'adozione per gli amministratori esecutivi e per i dirigenti aventi responsabilità strategiche di forme di retribuzione incentivanti, come più avanti meglio precisato.

Le modifiche di adeguamento della Politica di Remunerazione rispetto all'esercizio precedente riguardano in particolare: (i) alla luce del contesto economico generato dall'emergenza sanitaria COVID-19 e della mancata definizione alla data di approvazione della presente Relazione degli obiettivi di Budget 2020, la possibilità di attribuzione *ex post* di componenti retributive variabili di breve periodo in relazione al significativo miglioramento dei flussi finanziari previsti all'interno del Budget 2020 da approvarsi da parte dell'organo amministrativo; (ii) le competenze degli organi coinvolti nell'approvazione della Politica, al fine di riflettere la novità prevista dai nuovi commi 3-*bis* e 3-*ter* dell'art. 123-*ter* del T.U.F.; (iii) l'inserimento nella Politica di Remunerazione di informazioni generali sulla remunerazione dei sindaci effettivi nel rispetto di quanto prescritto dall'art. 123-*ter*, comma 3, lett. a) del T.U.F. (fermo restando in ogni caso quanto disposto dall'art. 2402 cod. civ. che vincola la fissazione dei compensi dei sindaci per l'intera durata del mandato); (iv) l'inserimento della descrizione delle componenti incentivanti di medio-lungo periodo (LTI), puntualmente definite nella Politica; (v) l'individuazione, secondo quanto richiesto dall'art. 123-*ter*, comma 3-*bis* del TUF, della circostanza eccezionale in cui è ammissibile derogare alla Politica di Remunerazione 2020, nonché delle condizioni procedurali da applicare nei casi di deroga.

(E) Politica di Remunerazione: componenti fisse e variabili. Esercizio 2020.

La Politica di Remunerazione adottata dal Consiglio di Amministrazione – su proposta del Comitato Remunerazione – nella riunione consiliare del 26 maggio 2020 stabilisce, con riferimento alle componenti fisse e variabili della remunerazione, 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 dalle seguenti componenti: (i) una componente fissa e (ii) una componente variabile.

Destinatari di una componente variabile, che va ad aggiungersi alla retribuzione fissa contrattualmente prevista, sono anche i dirigenti con responsabilità strategiche.

Alla luce dell'eccezionale contesto generato dall'emergenza sanitaria COVID-19 la Politica non prevede per l'esercizio 2020 che la Società possa attribuire una componente variabile di breve periodo, se non *ex post* in favore dell'Amministratore Delegato e dei dirigenti con responsabilità strategiche in relazione a significativi miglioramenti dei flussi finanziari previsti all'interno del Budget 2020 da approvarsi da parte del Consiglio di Amministrazione, ad eccezione degli effetti finanziari derivanti ad operazioni di aumento di capitale o finanziamenti soci ulteriori rispetto a quelli già erogati.

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.

Il compenso fisso dei sindaci effettivi deve in ogni caso risultare adeguato alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dalla rilevanza del ruolo ricoperto e alle caratteristiche dimensionali e settoriali della Società.

(F) Benefici non monetari.

La Politica di Remunerazione stabilisce 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*.

Alla data di approvazione della presente Relazione non sono stati definiti gli obiettivi di Budget 2020, in conseguenza dell'eccezionale contesto generato dall'emergenza sanitaria COVID-19. Pertanto il Consiglio di Amministrazione, previa istruttoria del Comitato Remunerazione, ha stabilito, per l'esercizio 2020, che eventuali remunerazioni variabili di breve periodo a favore dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, potranno essere riconosciute *ex post* in presenza di un significativo miglioramento dei flussi finanziari, previsti all'interno del Budget 2020 da approvarsi da parte dell'organo amministrativo, ad eccezione degli effetti finanziari derivanti ad operazioni di aumento di capitale o finanziamenti soci ulteriori rispetto a quelli già erogati.

(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 Politica di Remunerazione, al fine di contribuire alla strategia aziendale e al perseguimento degli interessi di lungo termine nel medio-lungo periodo, prevede l'assegnazione di componenti remunerative variabili di medio-lungo periodo (c.d. "LTI") 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.

Il Piano LTI di durata quinquennale (dal 2019 al 2023), con termine al 31 dicembre 2023 è stato approvato dall'Assemblea dei soci in sede di approvazione del Bilancio dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2018 e si compone come segue.

Il riconoscimento della remunerazione variabile LTI è legato al raggiungimento di entrambi gli obiettivi di FFO e NAV consolidati come di seguito indicati:

- 1) realizzazione dei flussi di cassa progressivi previsti dal Piano Industriale al quinto anno (al 31 dicembre 2023), ferma restando la possibilità di eventuali sfasamenti temporali all'interno dell'intero periodo considerato;
- 2) realizzazione del NAV previsto dal Piano Industriale al quinto anno (al 31 dicembre 2023).

L'accesso alle componenti remunerative incentivanti LTI sia per l'Amministratore Delegato, sia per i dirigenti con responsabilità strategiche sarà così regolato: (i) al di sotto del 90% del *target*, la condizione circa il conseguimento degli obiettivi si considererà non verificata; (ii) tra un valore maggiore/uguale al 90% ed un valore minore/uguale al 100% del *target*, il premio verrà riconosciuto nella misura del 90% + 1% per ogni punto % degli obiettivi raggiunti superiore al 90%, fino a un massimo di 10 punti percentuali; (iii) tra un valore maggiore del 100% e minore/uguale al 125 % del *target*, il premio verrà riconosciuto nella misura del 100% + 1% per ogni punto % degli obiettivi raggiunti superiore al 100%, fino a un massimo di 25 punti percentuali.

La misura massima della remunerazione incentivante di medio-lungo periodo riconosciuta a favore di ciascun beneficiario:

- per l'Amministratore Delegato, non potrà essere superiore al 60% dell'importo complessivo dei suoi compensi fissi per il quinquennio;
- per il CFO e per il COO, non potrà essere superiore al 30% della rispettiva RAL per il quinquennio.

In caso di superamento della *provision* LTI prevista nel Piano Industriale della Società (pari a complessivi Euro 2.375.000,00 per il quinquennio), la *bonus* maturato da ciascuno dei beneficiari dovrà essere ridotto in misura proporzionale.

Inoltre, i beneficiari non avranno diritto all'incentivo in caso di cessazione per qualsiasi causa del rapporto con la Società prima della scadenza del Piano LTI, fatta eccezione per il licenziamento per giustificato motivo oggettivo dei dirigenti con responsabilità strategiche.

In sede di approvazione della relazione finanziaria semestrale al 30 giugno 2020, il Consiglio di Amministrazione, a seguito della revisione e aggiornamento del Piano Industriale 2019-2024, valuterà, previo parere del Comitato Remunerazione, l'eventuale modifica del suddetto Piano LTI.

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

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 Remunerazione e 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; per questi ultimi e per i dipendenti è stata prevista, inoltre, una copertura assicurativa per indennità da ricovero, da convalescenza e di assistenza *post* ricovero a seguito di infezione da COVID-19. 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, la Politica di Remunerazione prevede 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.

(O) Deroche alla Politica di Remunerazione: circostanze eccezionali e condizioni procedurali.

Di regola le Politiche di Remunerazione di Aedes SIIQ S.p.A. prevedono l'attribuzione di componenti incentivanti di breve periodo il cui riconoscimento è legato al raggiungimento di determinati *target* stabiliti ex ante. Anche alla luce dell'art. 123 *ter*, comma 3 *bis* del TUF, tenuto conto della mancata definizione del Budget 2020 anche in conseguenza dell'eccezionale contesto legato all'emergenza COVID 19, il Consiglio di Amministrazione per l'esercizio 2020 ha stabilito che eventuali remunerazioni variabili di breve periodo a favore dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con responsabilità strategiche potranno essere riconosciute *ex post*, previa istruttoria e su proposta del Comitato Remunerazione, in presenza di un significativo miglioramento dei flussi finanziari che saranno previsti all'interno del Budget 2020 da approvarsi da parte dell'organo amministrativo, ad eccezione degli effetti finanziari derivanti da operazioni di aumento di capitale o finanziamenti soci ulteriori rispetto a quelli già erogati.

§ § §

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 di Aedes SIIQ S.p.A., riunita in sede ordinaria,

- esaminata la prima sezione della “Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti” prevista dall'art. 123-ter, comma 3, del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, predisposta dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione, avente ad oggetto l'illustrazione della politica della Società in materia di remunerazione dei*

componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei dirigenti con responsabilità strategiche, nonché delle procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica;

- *considerato che la prima sezione della relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti e la politica di remunerazione in essa descritta sono conformi a quanto previsto dalla normativa, anche regolamentare, applicabile in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei dirigenti con responsabilità strategiche; e*
- *considerato che la relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti è stata messa a disposizione del pubblico nei modi e nei tempi previsti dalla normativa vigente,*

DELIBERA

- *di approvare, ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 123-ter, commi 3-bis e 3-ter, del TUF, la politica in materia di remunerazione descritta nella prima sezione della "Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti", predisposta dal Consiglio di Amministrazione della Società."*

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 relativa all'esercizio 2019;
- (b) illustra analiticamente i compensi loro corrisposti nell'esercizio 2019 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, 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;
- (ii) al Vice Presidente e Amministratore incaricato del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi un compenso annuo di Euro 150.000, – 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 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 hanno percepito nell'esercizio 2019 un emolumento fisso, il cui ammontare è stato determinato dall'Assemblea all'atto della nomina. In esecuzione della Politica 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 il CFO e il COO & CIO.

Il Consiglio di Amministrazione del 26 maggio 2020 ha preso atto dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi stabiliti dalle "Politiche di Remunerazione" per l'esercizio 2019 per il riconoscimento della componente variabile di breve termine c.d. "MBO" a favore dell'Amministratore Delegato e del COO & CIO, nonché del parziale raggiungimento degli obiettivi per il riconoscimento della remunerazione variabile MBO a favore del CFO.

Il pagamento degli importi corrispondenti alla quota di MBO maturata al 31 dicembre 2019 avverrà in due *tranches* del medesimo importo da corrispondersi rispettivamente entro il 31 dicembre 2020 ed entro il 21 marzo 2021.

Si precisa che, nel rispetto di quanto previsto dalle Politiche di Remunerazione per l'esercizio 2019, che hanno ricevuto il parere favorevole dell'Assemblea degli Azionisti del 30 aprile 2019, per l'esercizio 2019 ai dirigenti con responsabilità strategiche è stata altresì assegnata una ulteriore componente remunerativa straordinaria, con finalità di fidelizzazione e *retention*, pari al 40% della componente variabile MBO delle loro RAL.

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 2019 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 2019 (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 spettanti 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 dalla Politica 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 indicati i compensi variabili di breve periodo e di medio lungo periodo a favore dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

Nella tabella 3 sono inoltre indicate le eventuali partecipazioni detenute dai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dai dirigenti con responsabilità strategiche.

Si ricorda che, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del T.U.F., l'Assemblea dei Soci è chiamata a deliberare, in senso favorevole o contrario sulla seconda sezione della Relazione prevista dall'art. 123-ter, comma 4, del T.U.F. e tale deliberazione non sarà vincolante ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del T.U.F.

§ § §

Si riporta, pertanto, di seguito la proposta di deliberazione sottoposta all'Assemblea degli Azionisti dal Vostro Consiglio di Amministrazione, in osservanza delle disposizioni di legge applicabili:

“L'Assemblea degli Azionisti di Aedes SIIQ S.p.A., riunita in sede ordinaria,

- esaminata la seconda sezione della “Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti” prevista dall'art. 123-ter, comma 4, del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, predisposta dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione, avente ad oggetto l'indicazione dei compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e ai dirigenti con responsabilità strategiche nell'esercizio 2019 o ad esso relativi;*
- considerato che la seconda sezione della relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti descritta è conforme a quanto previsto dalla normativa, anche regolamentare, applicabile in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei dirigenti con responsabilità strategiche; e*
- considerato che la relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti è stata messa a disposizione del pubblico nei modi e nei tempi previsti dalla normativa vigente,*

DELIBERA

- in senso favorevole, ai sensi e per gli effetti dell'art. 123-ter, comma 6, del TUF, sulla seconda sezione della “Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti”, predisposta dal Consiglio di Amministrazione della Società.”*

Milano, 26 maggio 2020

Per il Consiglio di Amministrazione
Il Presidente

Carlo A. Puri Negri

TABELLA 1

COMPENSI MATURATI 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	01/01/2019 31/12/2019	Fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2020									
(1) Compensi nella società che redige il bilancio				(a) 255.000,00				(b) 8.846,70		263.846,70		
(2) Benedetto Ceglie	Vice Presidente	01/01/2019 31/12/2019	Fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2020									
(1) Compensi nella società che redige il bilancio				(a) 200.000,00				(b) 2.340,00		202.340,00		
(3) Giuseppe Roveda	Amministratore Delegato	01/01/2019 31/12/2019	Fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2020									
(1) Compensi nella società che redige il bilancio				(a) 575.000,00		(b) 575.000,00		(c) 11.248,88	(d) 45.000,00	1.539.748,88		
(4) Adriano Guarneri	Consigliere	01/01/2019 31/12/2019	Fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2020									
(1) Compensi nella società che redige il bilancio				(a) 20.000,00	(b) 12.500,00					32.500,00		
(5) Giorgio Gabrielli	Consigliere	01/01/2019 31/12/2019	Fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2020									
(1) Compensi nella società che redige il bilancio				(a) 20.000,00						20.000,00		
(6) Alessandro Gandolfo	Consigliere	01/01/2019 31/12/2019	Fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2020									
(1) Compensi nella società che redige il bilancio				(a) 20.000,00						20.000,00		

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					
(7) Annamaria Pontiggia	Consigliere	01/01/2019 31/12/2019	Fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				(a) 20.000,00	(b) 32.500,00					52.500,00		
(8) Rosanna Ricci	Consigliere	01/01/2019 31/12/2019	Fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				(a) 20.000,00	(b) 40.000,00					60.000,00		
(9) Serenella Rossano	Consigliere	01/01/2019 31/12/2019	Fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				(a) 20.000,00	(b) 45.000,00					65.000,00		

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>Sindaci</i>												
(10) Cristiano Agogliati	Presidente	01/01/2019 31/12/2019	Fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				(a) 37.500,00					(b) 15.000,00	52.500,00		
(II) Compensi da controllate e collegate				(c) 18.000,00					(d) 6.000,00	24.000,00		
(III) Totale				55.500,00					21.000,00	76.500,00		
(11) Roberta Moscaroli	Sindaco Effettivo	30/04/2019 31/12/2019	Fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				(a) 16.780,82					(b) 9.739,73	26.520,55		

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) Philipp Oberrauch	Sindaco Effettivo	30/04/2019 31/12/2019	Fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				(a) 16.780,82					(b) 9.739,73	26.520,55		
(II) Compensi da controllate e collegate				(c) 12.000,00					(d) 4.000,00	16.000,00		
(III) Totale				28.780,82					13.739,73	42.520,55		
(13) Dirigenti strategici		01/01/2019 31/12/2019										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				(a) 408.217,18		(b) 279.704,06		(c) 11.898,21		815.159,45		

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 cessati</i>												
(14) Fabrizio Capponi	Sindaco Effettivo	01/01/2019 30/04/2019	Fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				(a) 8.219,18					(b) 5.260,27	13.479,45		
(II) Compensi da controllate e collegate				(c) 12.000,00					(d) 4.000,00	16.000,00		
(III) Totale				20.219,18					9.260,27	29.479,45		
(15) Sabrina Navarra	Sindaco Effettivo	01/01/2019 30/04/2019	Fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				(a) 8.219,18					(b) 5.260,27	13.479,45		

(1) Carlo Alessandro Puri Negri

- (a) L'importo comprende: i) il compenso maturato nell'anno 2019 per la carica di Consigliere, ii) il compenso aggiuntivo per la carica di Presidente.
(b) L'importo comprende il premio della copertura assicurativa infortuni professionali ed extraprofessionali, della copertura per assistenza sanitaria e il valore convenzionale dell'auto assegnata.

(2) Benedetto Ceglie

- (a) L'importo comprende: i) il compenso maturato nell'anno 2019 per la carica di Consigliere, ii) il compenso aggiuntivo per la carica di Vice Presidente; iii) l'importo è comprensivo del compenso ancorato alla permanenza in carica.
(b) L'importo comprende il premio della copertura assicurativa infortuni professionali ed extraprofessionali.

- (3) **Giuseppe Roveda**
- (a) L'importo comprende: i) il compenso maturato nell'anno 2019 per la carica di Consigliere, ii) il compenso aggiuntivo per la carica di Amministratore Delegato; iii) l'importo è comprensivo del compenso ancorato alla permanenza in carica.
 - (b) L'importo comprende la componente variabile di breve termine c.d. "MBO".
 - (c) L'importo comprende il premio della copertura assicurativa infortuni professionali ed extraprofessionali, della copertura per assistenza sanitaria e il valore convenzionale dell'auto assegnata.
 - (d) L'importo del rimborso a titolo di foresteria.
- (4) **Adriano Guarneri**
- (a) L'importo comprende il compenso maturato nell'anno 2019 per la carica di Consigliere.
 - (b) L'importo comprende il compenso maturato nell'anno 2019 per la carica di membro del Comitato Investimenti.
- (5) **Giorgio Gabrielli**
- (a) L'importo comprende il compenso maturato nell'anno 2019 per la carica di Consigliere.
- (6) **Alessandro Gandolfo**
- (a) L'importo comprende il compenso maturato nell'anno 2019 per la carica di Consigliere.
- (7) **Annamaria Pontiggia**
- (a) L'importo comprende il compenso maturato nell'anno 2019 per la carica di Consigliere.
 - (b) L'importo comprende il compenso maturato nell'anno 2019 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.
- (8) **Rosanna Ricci**
- (a) L'importo comprende il compenso maturato nell'anno 2019 per la carica di Consigliere.
 - (b) L'importo comprende il compenso maturato nell'anno 2019 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 maturato nell'anno 2019 per la carica di Consigliere.
 - (b) L'importo comprende il compenso maturato nell'anno 2019 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.
- (10) **Cristiano Agogliati**
- (a) Importo del compenso maturato nell'anno 2019 per la carica di Presidente del Collegio Sindacale.
 - (b) Importo dell'emolumento maturato nell'anno 2019 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 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 Presidente dell'OdV ricoperta nelle controllate: Pragaquattro Center SIINQ S.p.A., Pragaudici SIINQ S.p.A..
- (11) **Roberta Moscaroli**
- (a) Importo del compenso pro quota maturato nell'anno 2019 per la carica di componente del Collegio Sindacale.
 - (b) Importo dell'emolumento pro quota maturato nell'anno 2019 per la carica di componente dell'OdV;
- (12) **Philipp Oberrauch**
- (a) Importo del compenso pro quota maturato nell'anno 2019 per la carica di Componente del Collegio Sindacale.
 - (b) Importo dell'emolumento pro quota maturato nell'anno 2019 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) L'importo comprende il compenso aggregato maturato nell'anno 2019 per la carica di Dirigenti con responsabilità strategiche.
 - (b) L'importo comprende il *bonus una tantum* a titolo di *retention* erogato nell'anno 2019 e la componente variabile di breve termine c.d. "MBO".
 - (c) Importo del rimborso relativo ad alloggio, auto e assicurazioni integrative.
- (14) **Fabrizio Capponi**
- (a) Importo del compenso pro quota maturato nell'anno 2019 per la carica di componente del Collegio Sindacale.
 - (b) Importo dell'emolumento pro quota maturato nell'anno 2019 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..
- (15) **Sabrina Navarra**
- (a) Importo del compenso pro quota maturato nell'anno 2019 per la carica di componente del Collegio Sindacale.
 - (b) Importo dell'emolumento pro quota maturato nell'anno 2019 per la carica di componente dell'OdV;

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno 2019			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
Giuseppe Roveda	Amministratore Delegato		(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	MBO 2019		575.000,00	-		-	-	-	-
	LTI 2019-2023		-	333.500,00	2019-2023	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate	N.A.		N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
(III) Totale			575.000,00	333.500,00					
Dirigenti Strategici			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	MBO 2019		182.646,06	-	-	-	-	-	-
	LTI 2019-2023		-	115.340,00	2019-2023	-	-	-	-
	<i>Bonus retention 2019</i>		97.058,00						
(II) Compensi da controllate e collegate	N.A.		N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
(III) Totale			279.704,06	115.340,00			-		

TABELLA 3

PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31.12.2018	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2019	NUMERO AZIONI VENDUTE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2019	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31.12.2019
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.	-	-	-	-
Roberta Moscaroli	Sindaco Effettivo	Aedes SIIQ S.p.A.	-	-	-	-
Philipp Oberrauch	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 31.12.2018	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2019	NUMERO AZIONI VENDUTE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2019	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31.12.2019
2	Aedes SIIQ S.p.A.	-	-	-	-