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 2021, 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 2022, 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 2021, nonché a descrivere i compensi corrisposti nell'esercizio 2021 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 29 giugno 2022 alle ore 15:00 – sarà chiamata a deliberare:

(i) sull' approvazione della 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) in via consultiva, 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 1° giugno 2022, 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 1° giugno 2022 (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 (S).

La Politica di Remunerazione illustrata nella presente sezione ha una durata pari ad un esercizio (2022) 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 *Corporate Governance*): a) l'Assemblea dei Soci; b) il Consiglio di Amministrazione; c) il Comitato Remunerazione e Nomine; d) gli organi delegati, ove nominati; e) il Collegio Sindacale.

In materia di remunerazioni, l'**Assemblea dei Soci**:

a) determina il compenso complessivo fisso annuo per indennità di carica dei membri del Consiglio di Amministrazione da ripartirsi da parte del Consiglio tra i propri membri anche in dipendenza della partecipazione agli eventuali Comitati endoconsiliari, nonché il compenso dei Sindaci, ai sensi dell'art. 2364, comma 1, n. 3), codice civile; ai sensi dell'art. 2402 codice civile, 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. Ai sensi dell'art. 20.2 dello statuto sociale può altresì determinare il limite massimo della remunerazione degli Amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche.
   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 da attribuire agli Amministratori e ai Sindaci Effettivi;
b) approva la Politica di Remunerazione definita dal Consiglio di Amministrazione (su proposta del Comitato Remunerazione) volta a disciplinare la remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione, degli organi delegati ove nominati, del Direttore Generale ove nominato, 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 e in particolare degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori investiti di particolari cariche, dei Dirigenti con responsabilità strategiche, del Direttore Generale ove nominato, e – fermo restando quanto previsto dall'art. 2402 codice civile – dei componenti dell'organo di controllo e la sottopone all'approvazione dell'Assemblea;

b) ai sensi dell'art. 20 dello Statuto sociale, ripartisce – previo parere del Collegio Sindacale – tra i propri membri, anche in dipendenza della partecipazione agli eventuali Comitati endoconsiliari, il compenso fisso annuo per indennità di carica determinato complessivamente dall'Assemblea;

c) 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) e del limite massimo eventualmente determinato in via preventiva dall'Assemblea dei Soci;

d) 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;

e) 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.;

f) attua i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari, insieme con – o con l'ausilio del – Comitato Remunerazione, su delega dell'Assemblea dei Soci;

g) 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, del Direttore Generale ove nominato, e, fermo restando quanto previsto all'art. 2402 codice civile, dei componenti dell'organo di controllo;

b) presenta al Consiglio le proposte sulla remunerazione degli Amministratori esecutivi e di quelli che ricoprono particolari cariche entro il limite massimo eventualmente determinato in via preventiva

dall'Assemblea dei Soci, 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;
i) svolge i compiti che, in conformità con la normativa regolamentare di volta in volta vigente, gli sono attribuiti ai sensi della "Procedura per le operazioni con parti correlate del Gruppo Aedes SIIQ S.p.A." di volta in volta vigente con riferimento alle operazioni con parti correlate riguardanti la remunerazione degli amministratori e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche.

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 ripartizione da parte del Consiglio del compenso determinato in termini complessivi

dall'Assemblea e 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 sulla remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche formulate dal Comitato Remunerazione al Consiglio di Amministrazione, con la Politica di Remunerazione approvata dalla Società e con il limite massimo eventualmente determinato in via preventiva dall'Assemblea dei Soci ai sensi dell'art. 20.2 dello statuto sociale;

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. Ulteriori misure per evitare o gestire i conflitti di interesse.

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. 2 del Codice di *Corporate Governance*; in alternativa, in conformità ai principi del Codice di *Corporate Governance* 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. 2 del Codice di *Corporate Governance* 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 attualmente in carica è stato costituito con delibera del CdA in data 26 maggio 2021.

Fino alla data del 13 novembre 2021, il Comitato Remunerazione è stato composto dai seguenti Consiglieri non esecutivi e indipendenti: Anna Maria Pontiggia (indipendente con funzioni di Presidente), Nadia Germanà Tascona (indipendente) e Roberta Pierantoni (indipendente); in ragione delle dimissioni dalla carica di Consigliere rassegnate da Roberta Pierantoni in data 13 novembre 2021, il Consiglio di Amministrazione, in data 24 novembre 2021, ha nominato in sua sostituzione il Consigliere Rosanna Ricci componente del Comitato Remunerazione e, pertanto, la composizione del Comitato Remunerazione è attualmente la seguente: Anna Maria Pontiggia (indipendente con funzioni di Presidente), Nadia Germanà Tascona (indipendente) e Rosanna Ricci (indipendente).

Si rammenta inoltre che dal 1° gennaio 2021 e fino all'Assemblea del 12 maggio 2021 il Comitato Remunerazione risultava composto come segue: Rosanna Ricci, Anna Maria Pontiggia, Giorgio Gabrielli. In data 30 aprile 2021 il Consigliere Alessandro Gandolfo è stato nominato quale membro del Comitato Remunerazione in sostituzione di G. Gabrielli a seguito del venir meno, in capo a quest'ultimo, dei requisiti di indipendenza di cui all'art. 16, comma 1, del Regolamento Mercati.

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.

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 si rinvia alla relativa trattazione contenuta nella Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari per l'esercizio 2021, 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.

Con riguardo alle ulteriori misure volte ad evitare o gestire i conflitti di interesse, si rappresenta che nessuno degli amministratori partecipa alle riunioni del Comitato Remunerazione in cui vengono formulate proposte relative alla propria remunerazione.

(C) Rilevanza del compenso e delle condizioni di lavoro dei dipendenti nella determinazione della Politica di Remunerazione.

La Politica di Remunerazione si compone di strumenti e logiche volti ad attrarre, motivare e fidelizzare le persone dotate delle qualità professionali necessarie a contribuire al perseguimento degli obiettivi e dei valori aziendali, delle strategie di medio-lungo periodo e della sostenibilità delle attività d'impresa, nel rispetto delle politiche di prudente gestione del rischio.

Nella piena consapevolezza che il successo sostenibile della Società e del Gruppo è strettamente collegato alla soddisfazione e alla crescita delle persone che vi lavorano, la Società riconosce tra gli obiettivi prioritari da perseguire per generare valore nel lungo termine il benessere dei dipendenti, inteso – oltre che come garanzia di adeguate condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro – come realizzazione professionale e possibilità di conciliare in modo equilibrato vita professionale e vita personale.

La crescita e la valorizzazione delle persone, la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, la creazione di un clima aziendale collaborativo, leale e sinergico e di un ambiente di lavoro stimolante, professionalizzante, meritocratico, sano e sicuro che offra a tutti pari opportunità sulla base del merito e del ruolo organizzativo ricoperto, lo sviluppo delle competenze professionali e manageriali sono le direttrici dell'operato della Società per il perseguimento del successo sostenibile della Società e del Gruppo.

La Società rispetta la dignità di ciascuno e offre ai propri dipendenti pari opportunità in tutte le fasi e per tutti gli aspetti del rapporto di lavoro, evitando qualunque forma di discriminazione che possa derivare da differenze di sesso, età, stato di salute, nazionalità, opinioni politiche o religiose.

(D) Esperti indipendenti.

Nella predisposizione della Politica di Remunerazione la Società non si è avvalsa di terzi esperti indipendenti.

(E) Finalità, principi generali della Politica di Remunerazione. Eventuali cambiamenti rispetto all'esercizio precedente.

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 1° giugno 2022 in conformità alle novità normative introdotte dalla Consob con la delibera n 21623 del 10 dicembre 2020 di recepimento della Direttiva SHR2 (Direttiva UE 2017/828), chiarendo *inter alia* come la Società tiene conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti nella determinazione della Politica di Remunerazione, tenendo altresì in adeguata considerazione le raccomandazioni e gli orientamenti del Comitato per la *Corporate Governance* riflessi nei principi del nuovo Codice di *Corporate Governance*.

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 *Corporate Governance*;

(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, tenendo conto delle condizioni di lavoro dei dipendenti.

La Politica di Remunerazione intende garantire remunerazioni adeguate alle competenze e qualità professionali degli amministratori, del direttore generale ove nominato e 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 di Remunerazione, la Società ha inteso garantire la corretta elaborazione e attuazione dei sistemi di remunerazione, assicurando che i sistemi retribuitivi 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. Come già sopra specificato, nella piena consapevolezza che il successo sostenibile della Società e del Gruppo è strettamente collegato alla soddisfazione e alla crescita delle persone che vi lavorano, la Società riconosce tra gli obiettivi prioritari da perseguire per generare valore nel lungo termine il benessere dei dipendenti, inteso – oltre che come garanzia di adeguate condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di

lavoro – come realizzazione professionale e possibilità di conciliare in modo equilibrato vita professionale e vita personale.

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, collegate ad obiettivi di *performance* aziendali, che tengano conto dei rischi assunti, delle condizioni di lavoro dei dipendenti e del capitale necessario a fronteggiare l'attività d'impresa.

Le modifiche di adeguamento della Politica di Remunerazione rispetto all'esercizio precedente riguardano in particolare la presenza di un Direttore Generale *ad interim* nominato dalla Società in data 24 novembre 2021 e l'individuazione dei conseguenti criteri attinenti alla remunerazione di quest'ultimo.

(F) Politica di Remunerazione: componenti fisse e variabili. Esercizio 2022.

La Politica di Remunerazione adottata dal Consiglio di Amministrazione – su proposta del Comitato Remunerazione – nella riunione consiliare del 1° giugno 2022 stabilisce, con riferimento alle componenti fisse e variabili della remunerazione, quanto segue.

Nella definizione della remunerazione, il Consiglio di Amministrazione, secondo la Politica 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, avendo altresì riguardo alle condizioni di lavoro e al benessere dei dipendenti.

La remunerazione dell'Amministratore Delegato ("CEO") e del Direttore Generale ove nominati, è costituita dalle seguenti componenti: (i) una componente fissa; (ii) una componente variabile di breve periodo legata al raggiungimento di predeterminati obiettivi di *performance,* che potrà essere riconosciuta solo qualora sussistano le condizioni indicate nei successivi paragrafi (H)-(I) e (iii) una componente variabile di medio-lungo periodo legata al raggiungimento di predeterminati obiettivi di *performance* che potrà essere riconosciuta solo qualora sussistano le condizioni indicate al successivo paragrafo (L).

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.

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.

Fermo restando quanto previsto dall'articolo 2402 codice civile, qualora l'organo di controllo uscente, in vista della formulazione da parte dei Soci di proposte all'Assemblea in ordine al compenso dell'organo di controllo, abbia trasmesso in tempo utile alla Società approfondimenti sulla quantificazione dell'impegno richiesto per lo svolgimento dell'incarico, il Consiglio di Amministrazione fornirà una

sintesi di tali approfondimenti nella Relazione illustrativa ai sensi dell'art. 125-*ter* T.U.F. riguardante il rinnovo dell'organo di controllo e all'interno della Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti.

(G) 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.

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

Come detto, la Politica di Remunerazione prevede che il CEO e il Direttore Generale, ove nominati, siano destinatari di una remunerazione incentivante su base annuale, ossia basata sul raggiungimento di obiettivi di *performance*, che verranno individuati dal Consiglio di Amministrazione in coerenza con il Budget consolidato (c.d. "MBO"); è stabilito che gli obiettivi saranno di natura (i) quantitativa e (ii) qualitativa.

In particolare, (i) l'obiettivo quantitativo sarà legato al parametro EBT consolidato, in coerenza con il *budget* consolidato di Gruppo dell'esercizio di riferimento, mentre (ii) l'obiettivo qualitativo sarà legato al raggiungimento di obiettivi strategici, anche di natura non finanziaria, come preventivamente fissati dal Consiglio di Amministrazione.

Per l'esercizio 2022 (all'eventuale Amministratore Delegato e) al Direttore Generale (specificamente con riferimento al compenso riconosciuto a fronte delle funzioni di Direttore Generale attribuite anche *ad interim*) è attribuita una componente MBO non superiore al 50% della componente fissa annuale della remunerazione prevista per tale ruolo.

Al raggiungimento degli obiettivi di breve periodo, da verificarsi alla data di approvazione da parte del C.d.A. del bilancio consolidato al 31 dicembre 2022, (l'eventuale Amministratore Delegato e/o) il Direttore Generale riceverà il 70% del premio MBO dovuto; il residuo 30% verrà pagato a un anno data, e cioè alla data di approvazione consiliare del bilancio consolidato al 31 dicembre 2023, a condizione che, a tale data, l'incarico non sia cessato per dimissioni volontarie o revoca/licenziamento per giusta causa; pertanto, nell'ipotesi di cessazione dell'incarico per cause diverse da dimissioni volontarie e revoca/licenziamento per giusta causa il residuo 30% diverrà subito incassabile.

Limitatamente all'obiettivo quantitativo (l'eventuale Amministratore Delegato, ove nominato, e/o) il Direttore Generale avrà diritto di ricevere:

A) il 90% della relativa componente incentivante di breve periodo al raggiungimento, nell'esercizio 2022, del *target* "EBT consolidato pari ad un milione di Euro";

B) il 95% della relativa componente incentivante di breve periodo al raggiungimento, nell'esercizio 2022, del target previsto dal Budget 2022;

C) il 100% della relativa componente incentivante di breve periodo al superamento, nell'esercizio 2022, del *target* previsto dal Budget 2022 con un incremento almeno pari al 5% del suddetto EBT.

In ordine agli obiettivi qualitativi, (l'eventuale Amministratore Delegato e/o il) Direttore Generale avrà diritto di ricevere la componente incentivante di breve periodo collegata a ciascun obiettivo al raggiungimento del 100% degli stessi.

Con riferimento al Dirigente avente responsabilità strategiche i meccanismi di incentivazione MBO previsti saranno coerenti con i compiti allo stesso assegnati nel rispetto delle soglie di seguito indicate:

- la componente MBO riconosciuta per il 2022 a favore del *Chief Operating Officer & Chief Investment Officer* non potrà essere superiore al 50% della sua RAL.

Al fine di evitare che la remunerazione variabile MBO 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 (M) (N).

(L) Contributo della Politica di Remunerazione alla strategia aziendale e al 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, ove nominato, 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, originariamente 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, è stato modificato in data 16 aprile 2021, prevedendo una durata sessennale (dal 2019 al 2024) con termine al 31 dicembre 2024 in coerenza con il Piano Industriale 2020-2026, approvato nella sua versione definitiva in data 28 dicembre 2020.

Il Piano LTI 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 sesto anno (al 31 dicembre 2024), ferma restando la possibilità di eventuali sfasamenti temporali all'interno dell'intero periodo considerato;
2) realizzazione del NAV previsto dal Piano Industriale al sesto anno (al 31 dicembre 2024).

L'accesso alle componenti remunerative incentivanti LTI sia per l'Amministratore Delegato, ove nominato, 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'eventuale Amministratore Delegato, non può essere superiore al 60% dell'importo complessivo dei suoi compensi fissi per il sessennio;
- per il COO & CIO, non potrà essere superiore al 30% della rispettiva RAL per il sessennio.

In caso di superamento della *provision* LTI prevista nel Piano Industriale della Società (pari a complessivi Euro 2.850.000,00 per il sessennio), il *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.

(M)-(N) Termini di maturazione dei diritti ("*vesting period*"), "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 remunerativa incentivante MBO dell'eventuale Amministratore Delegato e/o del Direttore Generale *ad interim,* che verrà pagata a un anno data, e cioè alla data di approvazione consiliare del bilancio consolidato al 31 dicembre 2022, a condizione che a tale data l'incarico non sia cessato per dimissioni volontarie o revoca per giusta causa; pertanto, nell'ipotesi di cessazione dell'incarico per cause diverse da dimissioni volontarie e revoca per giusta causa il residuo 30% diverrà subito incassabile.

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 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.

(O) 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. "*employement relationship*"), che disciplina altresì il periodo di preavviso applicabile ai contratti

di lavoro a tempo indeterminato in essere con i Dirigenti con responsabilità strategiche. 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 *Corporate Governance*.

Non sono previsti specifici criteri di correlazione tra tali eventuali trattamenti in caso di cessazione della carica e le *performance* aziendali.

(P) 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 contro gli infortuni a favore di alcuni amministratori coinvolti nell'operatività aziendale

La Società adotta, in linea con le *best practice*, polizze assicurative a copertura della responsabilità civile degli amministratori, dei Dirigenti con responsabilità strategiche, dei Sindaci, dei componenti dell'Organismo di Vigilanza e in materia di *real estate*.

(Q) 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 previo parere del Collegio Sindacale e su proposta del Comitato Remunerazione , in conformità con l'art. 2389, comma 3, del codice civile, nel rispetto della Politica di Remunerazione approvata dall'Assemblea (o, se del caso, delle condizioni per la relativa deroga) e del limite massimo eventualmente determinato in via preventiva dall'Assemblea dei Soci.

(R) Riferimenti a politiche Retributive di altre Società.

Si precisa che per la definizione della Politica di Remunerazione non sono state utilizzate come riferimento le politiche retributive di altre società.

(S) Deroghe alla Politica di Remunerazione: circostanze eccezionali e condizioni procedurali.

In presenza di circostanze eccezionali è ammessa la possibilità di derogare temporaneamente alla Politica di Remunerazione (e quindi riconoscere le componenti variabili *ex post* anche in assenza del raggiungimento di *target* predefiniti), nel rispetto delle condizioni previste dal presente paragrafo.

Le circostanze eccezionali in cui sono ammesse le deroghe sono quelle in cui la deroga è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi di lungo termine e della sostenibilità dell'esercizio dell'attività di impresa della Società e del Gruppo o per assicurare la capacità della Società e del Gruppo di stare sul mercato, ed includono a titolo esemplificativo e non esaustivo le seguenti situazioni:

(i) necessità di acquisire e/o trattenere soggetti in possesso di competenze e professionalità ritenute strategiche per gli interessi e/o la sostenibilità delle attività esercitate dalla Società e/o dal Gruppo;

(ii) necessità di motivare risorse ritenute strategiche ove il mancato conseguimento dei *target* di performance sia legato a circostanze esogene e/o a fattori straordinari e/o non prevedibili e/o comunque indipendenti dall'operato del singolo destinatario della componente incentivante;

(iii) necessità di gestire un avvicendamento di soggetti in ruoli e/o posizioni strategiche per gli interessi e/o la sostenibilità delle attività della Società e/o del Gruppo, laddove i vincoli contenuti nella Politica approvata potrebbero limitare le possibilità della Società di attrarre *manager* con le professionalità più adeguate a gestire l'impresa;

(iv) variazioni sensibili del perimetro dell'attività dell'impresa nel corso di validità della Politica.

Nei menzionati casi di deroga alla Politica di Remunerazione la Società applicherà l'*iter* e gli obblighi previsti dalla Procedura sulle operazioni con parti correlate adottata dalla Società nel rispetto del Regolamento Consob n. 17221/2010 (e s.m.i.), anche nel caso in cui ricorra una fattispecie di esenzione prevista dalla Procedura sulle operazioni con parti correlate (a titolo esemplificativo, ove l'operazione sia qualificabile come di importo esiguo). Resta in ogni caso ferma la necessità di ottenere il previo parere del Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 2389, comma 3 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 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:

(a) fornisce un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e del Direttore Generale e, in forma aggregata, degli ulteriori dirigenti con responsabilità strategiche, evidenziandone la coerenza con la Politica di Remunerazione relativa all'esercizio 2021;

(b) illustra analiticamente i compensi loro corrisposti nell'esercizio 2021 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate o collegate.

§ § §

PRIMA PARTE

Componenti della remunerazione dell'esercizio 2021

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 rammenta che, dal 1° gennaio 2021 e fino all'Assemblea del 12 maggio 2021, il Consiglio di Amministrazione risultava composto come segue: Carlo A. Puri Negri (Presidente), Benedetto Ceglie (Vice Presidente), Giuseppe Roveda (Amministratore Delegato), Adriano Guarneri, Giorgio Gabrielli, Alessandro Gandolfo, Anna Maria Pontiggia, Rosanna Ricci, Serenella Rossano. Per quanto riguarda i compensi del Consiglio di Amministrazione così composto, si rinvia alla "*Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti*" redatta ai sensi dell'art. 123-*ter* T.U.F. e pubblicata in vista della suddetta Assemblea del 12 maggio 2021.

L'Assemblea dei Soci tenutasi il 12 maggio 2021 ha nominato il Consiglio di Amministrazione, che resterà in carica fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2022, nelle persone dei Signori: Giovanni Barbara, Nadia Buttignol, Stefano Campoccia, Benedetto Ceglie, Paolo Guzzetti, Ermanno Niccoli, Roberta Pierantoni, Anna Maria Pontiggia, Giuseppe Roveda, Nadia Germanà Tascona, Angela Vecchione, deliberando altresì di indicare per la nomina a Presidente del Consiglio di Amministrazione Giovanni Barbara, con delibera meramente consultiva. Il Consiglio di Amministrazione, riunitosi in data 12 maggio 2021 a valle dell'Assemblea, ha deliberato all'unanimità di nominare Giovanni Barbara alla carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione. Nella successiva riunione del 26 maggio 2021, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato la nomina di Benedetto Ceglie quale Vice Presidente e di Ermanno Niccoli alla carica di Amministratore Delegato.

Si precisa che, in data 14 novembre 2021, l'Amministratore Delegato Ermanno Niccoli ha rimesso le proprie deleghe al Consiglio di Amministrazione che ha deliberato e richiesto al Presidente di conferire specifica procura al dirigente con responsabilità strategiche Gabriele Cerminara per l'operatività ordinaria della Società; successivamente, in data 24 novembre 2021, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di attribuire *ad interim* le funzioni di Direttore Generale a Gabriele Cerminara, già COO & CIO della Società qualificato dirigente con responsabilità strategiche, conferendogli i poteri da esercitarsi sotto il controllo del Consiglio di Amministrazione e riconoscendogli per l'attribuzione delle funzioni sopra indicate un compenso fisso annuo lordo *pro-rata temporis* di Euro 60.000 in aggiunta al trattamento retributivo in essere per la posizione già ricoperta.

Il Consiglio di Amministrazione, in data 24 novembre 2021, a seguito delle dimissioni presentate dai quattro Consiglieri indipendenti e non esecutivi (i)Nadia Buttignol; (ii) Stefano Campoccia, (iii) Paolo Guzzetti e (iv) Roberta Pierantoni, ha nominato, ai sensi dell'art. 15.13 dello Statuto, Sonia Persegona, tratta dalla lista del socio di maggioranza Augusto S.p.A. ora in liquidazione presentata in occasione dell'Assemblea del 12 maggio 2021 e, preso atto della sopravvenuta indisponibilità ad assumere la carica da parte dei due candidati della lista presentata dal socio Palladio Holding S.p.A., ha cooptato Claudia Arena, Guido Croci e Rosanna Ricci, alla carica di Consiglieri di Aedes SIIQ S.p.A.

In considerazione di quanto sopra, il Consiglio di Amministrazione attualmente in carica è composto come segue: Giovanni Barbara (Presidente), Benedetto Ceglie (Vice Presidente), Claudia Arena, Guido Croci, Nadia Germanà Tascona, Ermanno Niccoli, Sonia Persegona, Anna Maria Pontiggia, Rosanna Ricci, Giuseppe Roveda, Angela Vecchione.

Nella medesima riunione del 24 novembre 2021 il Consiglio di Amministrazione ha attribuito al Consigliere C. Arena la carica di Amministratore incaricato del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi in ragione della rimessione delle deleghe da parte dell'Amministratore Delegato E. Niccoli, che ha ricoperto la carica di Amministratore incaricato del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi fino al 14 novembre 2021.

Le ulteriori componenti della remunerazione 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 maggio 2021 ha deliberato:

(i) di stabilire in massimi Euro 730.000 il compenso complessivo lordo annuale fisso per il Consiglio di Amministrazione di cui:

- massimi Euro 330.000 quale compenso complessivo lordo annuale fisso per indennità di carica del Consiglio di Amministrazione, da ripartirsi da parte del Consiglio, sentito il parere del Collegio Sindacale, tra i propri membri, anche in dipendenza della partecipazione ai Comitati endoconsiliari;

- massimi Euro 400.000 quale compenso complessivo lordo annuale fisso aggiuntivo da ripartirsi da parte del Consiglio, sentito il parere del Collegio Sindacale, tra gli Amministratori investiti di particolari cariche;

(ii) di rimettere al Consiglio di Amministrazione la determinazione, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ. e secondo quanto previsto dalla Politica in materia di Remunerazione di volta in volta applicabile, della remunerazione aggiuntiva incentivante da riconoscere agli Amministratori esecutivi investiti di particolari cariche e il riconoscimento dei benefici non monetari e delle indennità contemplate dalla Politica in materia di Remunerazione di volta in volta applicabile.

Il Consiglio di Amministrazione, in data 26 maggio 2021, ha deliberato di attribuire a ciascun membro del Consiglio di Amministrazione il compenso annuo lordo pari ad Euro 20.000, a decorrere dalla data di nomina (12 maggio 2021), fermo restando il disposto dell'art. 2389, comma 3, cod. civ. per il caso di attribuzione di particolari cariche.

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 26 maggio 2021 ha stabilito la remunerazione fissa degli Amministratori investiti di particolari cariche, in conformità a quanto previsto dall'art. 2389, comma 3, del codice civile, e prendendo atto del parere del Collegio Sindacale e della proposta del Comitato Remunerazione, con l'astensione dal voto dei Consiglieri di volta in volta interessati, ha deliberato di riconoscere:

(i) al Presidente un compenso fisso aggiuntivo su base annua pari ad Euro 90.000 *pro-rata temporis*, a decorrere dalla data di nomina (12 maggio 2021);
(ii) al Vice Presidente un compenso fisso aggiuntivo su base annua pari a complessivi Euro 30.000 *pro-rata temporis*, a decorrere dalla data di nomina (26 maggio 2021);
(iii) all'Amministratore Delegato Ermanno Niccoli[1], un compenso fisso aggiuntivo su base annua pari a complessivi Euro 280.000 *pro-rata temporis* a decorrere dalla data di nomina (26 maggio 2021);
(iv) al Presidente del Comitato Controllo, Rischi e Operazioni con Parti Correlate un compenso annuo di Euro 20.000, e un compenso di Euro 10.000 su base annua a ciascuno dei componenti di tale Comitato, a decorrere dalla data di nomina (26 maggio 2021);
(v) al Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine un compenso annuo di Euro 12.000, e un compenso di Euro 9.000 su base annua a ciascuno dei componenti di tale Comitato, a decorrere dalla data di nomina (26 maggio 2021);
(vi) al Presidente del Comitato Investimenti un compenso annuo di Euro 20.000, e un compenso di Euro 10.000 su base annua a ciascuno dei componenti di tale Comitato, a decorrere dalla data di nomina (26 maggio 2021).

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 24 novembre 2021, come sopra detto, ha deliberato: i) di nominare per cooptazione Claudia Arena, Guido Croci, Sonia Persegona e Rosanna Ricci, confermando l'attribuzione a favore dei Consiglieri neo nominati del medesimo compenso annuo lordo riconosciuto a ciascun membro del Consiglio di Amministrazione, pari ad Euro 20.000; ii) di nominare Rosanna Ricci alla carica di Presidente del Comitato Controllo, Rischi e Operatività con Parti Correlate e di membro del Comitato Remunerazione e Nomine, attribuendo a quest'ultima il medesimo compenso spettante al Presidente del Comitato Controllo, Rischi e Operatività con Parti Correlate e a ciascun membro del Comitato Remunerazione e Nomine, come stabiliti dal CdA del 26 maggio 2021 e iii) di attribuire al Consigliere C. Arena la carica di Amministratore incaricato del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, riconoscendo a quest'ultima un compenso di Euro 30.000 in ragione di tale

[1] Come anticipato, in data 14 novembre 2021 il Consigliere Niccoli ha rimesso le deleghe conferitegli dal CdA del 26 maggio 2021.

incarico.

I membri del Collegio Sindacale hanno percepito nell'esercizio 2021 un emolumento fisso, il cui ammontare è stato determinato dall'Assemblea del 30 aprile 2019 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 nel contesto del periodico procedimento di autovalutazione il Collegio Sindacale, in considerazione della mole di lavoro che ha dovuta svolgere nel corso del 2021, ha reputato non adeguata la relativa remunerazione.

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.

Si precisa che in data 28 settembre 2021 il Presidente del Collegio Sindacale Cristiano Agogliati ha rassegnato le sue dimissioni, a seguito delle quali: (i) è subentrata nella carica di Sindaco Effettivo il Sindaco Supplente Laura Galleran (tratta dalla lista presentata dall'Azionista di maggioranza Augusto in occasione dell'Assemblea degli Azionisti del 30 aprile 2019) e (ii) ha assunto la carica di Presidente del Collegio Sindacale, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 2401 cod. civ. il Sindaco Effettivo Philipp Oberrauch.

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[2] e il COO & CIO.

Si rammenta che la Politica di Remunerazione per l'esercizio 2021, approvata dall'Assemblea degli Azionisti del 12 maggio 2021, prevede quanto segue:

- destinatario di una componente remunerativa variabile a carattere incentivante, sia di breve che di medio-lungo periodo, è l'Amministratore Delegato, la cui remunerazione è costituita dalle seguenti componenti:

(i) una componente fissa stabilita in misura sufficiente ad attrarre, trattenere e motivare persone dotate di qualità professionali necessarie per gestire con successo la Società, nel rispetto del limite massimo eventualmente determinato dall'Assemblea ai sensi dell'art. 20.2 dello statuto sociale;

(ii) una componente variabile di breve periodo legata al raggiungimento di predeterminati obiettivi di performance, che potrà essere riconosciuta qualora sussistano le condizioni indicate ai paragrafi (H)-(I) della Relazione sulla politica di remunerazione 2021;

(iii) una componente variabile di medio-lungo periodo legata al raggiungimento di predeterminati obiettivi di *performance*, che potrà essere riconosciuta qualora sussistano le condizioni indicate al paragrafo (L) della Relazione sulla politica di remunerazione 2021;

- destinatari di componenti remunerative variabili, che vanno ad aggiungersi alla retribuzione fissa contrattualmente prevista, sono anche i Dirigenti con responsabilità strategiche. Anche in questo caso le componenti variabili sono legate al raggiungimento di obiettivi di performance quanto alla componente variabile di breve periodo (MBO); tali obiettivi sono stabiliti sulla base del Budget 2021 sottoposto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione, in coerenza con la Politica di Remunerazione.

Si precisa che il Consiglio di Amministrazione – previa istruttoria del Comitato per la Remunerazione – ha verificato la non sussistenza delle condizioni per il riconoscimento delle componenti variabili della remunerazione 2021 così come previste dalla Politica di Remunerazione per l'esercizio 2021 per gli organi delegati e i dirigenti con responsabilità strategiche. Si precisa altresì che il Consiglio di

[2] Si rammenta che in data 26 maggio 2021 il Consiglio di Amministrazione ha preso atto che il *Chief Financial Officer* Achille Mucci ha rassegnato le sue dimissioni.

Amministrazione – previa istruttoria del Comitato per la Remunerazione – ha riconosciuto in favore del COO&CIO nonché Direttore Generale *ad interim*, un premio *una tantum* per le crescenti responsabilità svolte con costanza e professionalità a valere sull'esercizio 2021, così come precisato nelle relative tabelle.

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.

Attribuzione di indennità e/o benefici per la cessazione della carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'esercizio 2021

Nel corso dell'esercizio 2021 non sono stati attribuiti indennità e/o benefici per la cessazione dalla carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro.

Deroghe applicate alla Politica di Remunerazione per l'esercizio 2021

In coerenza con la struttura aziendale dell'esercizio 2021 e a seguito della nomina del Direttore Generale *ad interim*, la Società come detto ha deliberato di riconoscere in favore del COO&CIO nonché Direttore Generale *ad interim*, un premio *una tantum* per le crescenti responsabilità svolte con costanza e professionalità a valere sull'esercizio 2021. Tale deliberazione è stata assunta dal Consiglio di Amministrazione, con l'ausilio del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, nel rispetto delle condizioni prescritte dalla applicabile Politica di Remunerazione per l'esercizio 2021 e dalla vigente Procedure sulle operazioni con parti correlate adottata dalla Società.

Applicazione di meccanismi di correzione ex post (claw-back e/o bonus pool)

Nel corso dell'esercizio 2021 non sono stati applicati meccanismi di correzione *ex post* delle componenti remunerative variabili riconosciute per gli esercizi precedenti.

Variazione della retribuzione e informazioni di confronto

Di seguito è illustrato il confronto per gli ultimi tre esercizi (nel rispetto di quanto previsto dall'art. 2 della delibera Consob n. 21623 del 10 dicembre 2020 e dal paragrafo 1.5 della Prima Parte, Sezione II, dello Schema n. 7-*bis* dell'Allegato 3 A al Regolamento Consob n. 11971/99) tra la variazione annuale:

i) della remunerazione totale dei soggetti che nel corso dell'esercizio 2021 hanno rivestito le cariche di Amministratori e Sindaci per i quali le informazioni sono fornite nominativamente:

	2021	**2020**	**2019**
Carlo A. Puri Negri [(1)]	Euro 99.292,04	Euro 264.019,28	Euro 263.846,70

Giovanni Barbara	Euro 70.520,55	/	/
Benedetto Ceglie [2]	Euro 105.024,93	Euro 202.340,00	Euro 202.340,00
Giuseppe Roveda [3]	Euro 320.738,57[4]	Euro 631.855,68	Euro 1.206.248,88
Ermanno Niccoli [5]	Euro 144.767,12	/	/
Claudia Arena [6] [7]	Euro 5.205,48	/	/
Anna Maria Pontiggia	Euro 56.979,45	Euro 52.500,00	Euro 52.500,00
Rosanna Ricci [6] [8]	Euro 26.635,61	Euro 60.000,00	Euro 60.000,00
Adriano Guarneri [1]	Euro 11.664,38	Euro 32.500,00	Euro 32.500,00
Giorgio Gabrielli [1]	Euro 21.849,31	Euro 47.049,18	Euro 20.000,00
Alessandro Gandolfo [1]	Euro 8.657,54	Euro 20.000,00	Euro 20.000,00
Serenella Rossano [9]	Euro 7.178,08	Euro 37.950,82	Euro 65.000,00
Nadia Buttignol [10]	Euro 10.191,78	/	/
Stefano Campoccia [10]	Euro 10.191,78	/	/
Paolo Guzzetti [10]	Euro 10.191,78	/	/
Roberta Pierantoni [10]	Euro 23.857,53	/	/
Guido Croci [6]	Euro 2.082,19	/	/
Nadia Germanà Tascona	Euro 24.273,97	/	/
Sonia Persegona [6]	Euro 2.082,19	/	/
Angela Vecchione	Euro 24.876,72	/	/
Cristiano Agogliati [11]	Euro 58.826,04	Euro 78.008,20	Euro 76.500,00
Philipp Oberrauch [12]	Euro 63.595,85	Euro 57.005,46	Euro 42.520,55

Roberta Moscaroli	Euro 40.000,00	Euro 40.000,00	Euro 26.520,55
Laura Galleran (13)	Euro 10.410,96	/	/
Gabriele Cerminara (14)	Euro 280.428,61	/	/

(1) Cessato dalla carica in data 12 maggio 2021.
(2) Il Vice Presidente Benedetto Ceglie ha ricoperto anche la carica di Amministratore incaricato del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi fino al 12 maggio 2021.
(3) Il Consigliere Giuseppe Roveda è cessato dalla carica di Amministratore Delegato in data 12 maggio 2021 ed è stato nominato Consigliere dall'Assemblea degli Azionisti in data 12 maggio 2021.
(4) Per i dettagli si rinvia alla Tabella 1 allegata alla presente Relazione.
(5) Il Consigliere Ermanno Niccoli ha rimesso, in data 14 novembre 2021, le deleghe di Amministratore Delegato conferitegli dal CdA del 26 maggio 2021.
(6) I Consiglieri Claudia Arena, Guido Croci, Sonia Persegona e Rosanna Ricci sono stati nominati per cooptazione dal CdA del 24 novembre 2021, a seguito delle dimissioni dei Consiglieri Nadia Buttignol, Stefano Campoccia, Paolo Guzzetti e Roberta Pierantoni.
(7) Il CdA del 24 novembre 2021 ha attribuito al Consigliere Claudia Arena la carica di Amministratore incaricato del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi.
(8) Il Consigliere Rosanna Ricci in data 24 novembre 2021 è stata nominata Presidente del Comitato Controllo, Rischi e Operatività con Parti Correlate e membro del Comitato Remunerazione e Nomine a seguito delle dimissioni del Consigliere Roberta Pierantoni.
(9) Cessata dalla carica in data 11 maggio 2021.
(10) Cessato/a dalla carica in data 13 novembre 2021.
(11) Cessato dalla carica in data 28 settembre 2021.
(12) Il Sindaco Philipp Oberrauch è subentrato alla carica di Presidente del Collegio Sindacale a far data dal 28 settembre 2021, a seguito delle dimissioni rassegnate dal Presidente del Collegio Sindacale Cristiano Agogliati.
(13) Il Sindaco Supplente Laura Galleran è subentrata alla carica di Sindaco Effettivo in data 28 settembre 2021, a seguito delle dimissioni rassegnate dal Presidente del Collegio Sindacale Cristiano Agogliati.
(14) Nominato Direttore Generale a far data dal 24 novembre 2021; il compenso è relativo al ruolo di COO&CIO nonché di Direttore Generale *ad interim* della Società.

ii) dei risultati della Società:

	2021	**2020**	**2019**
Ricavi da locazione consolidati	15.663 migliaia di Euro	13.947 migliaia di Euro	15.078 migliaia di Euro
EBITDA consolidato	+ 1.863 migliaia di Euro	(3.359) migliaia di Euro	(3.573) migliaia di Euro
GAV consolidato	360.714 migliaia di Euro	390.094 migliaia di Euro	416.225 migliaia di Euro
Patrimonio netto di Gruppo	233.330 migliaia di Euro	241.241 migliaia di Euro	284.530 migliaia di Euro

iii) della remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, dei dipendenti diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente nella presente sezione della Relazione:

	2021	**2020**	**2019**

Euro	77.200,89	72.701,05	76.764,91

Voto espresso dall'Assemblea degli Azionisti del 12 maggio 2021 sulla seconda sezione della Relazione sulla politica in materia di remunerazione.

L'Assemblea degli Azionisti tenutasi in data 12 maggio 2021 ha espresso parere positivo in merito alla seconda sezione della Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti registrando (i) n. 143.950.844 voti favorevoli pari al 91,19% circa del capitale presente e votante (e corrispondenti al 51,30% del capitale sociale); (ii) nessun voto contrario; (iii) n. 13.903.088 astensioni, rappresentanti il 8,81% circa del capitale presente e votante (e corrispondenti 4,96 % circa del capitale sociale).

Proposta di delibera sulla seconda sezione

Il resoconto tabellare di seguito presentato per l'informativa all'Assemblea degli Azionisti fornisce un consuntivo in materia di compensi corrisposti nell'esercizio 2021.

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 2021 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

- *di esprimere parere favorevole, ai sensi e per gli effetti dell'art. 123-ter, comma 6, del T.U.F., sulla seconda sezione della "Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti", predisposta dal Consiglio di Amministrazione della Società.*"

§ § §

SECONDA PARTE

Nella tabella 1 sono indicati gli emolumenti spettanti al 31 dicembre 2021 ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, al Direttore Generale *ad interim* e all'ulteriore Dirigente con responsabilità strategiche che hanno rivestito le rispettive cariche nel corso dell'esercizio 2021 (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; (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 del Direttore Generale *ad interim*.

Nella tabella 3 sono inoltre indicate le eventuali partecipazioni detenute dai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, dal Direttore Generale *ad interim* nonché all'ulteriore Dirigente con responsabilità strategiche.

Milano, 1° giugno 2022

Per il Consiglio di Amministrazione
Il Presidente
Giovanni Barbara

TABELLA 1

COMPENSI MATURATI DAI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E DEL DIRETTORE GENERALE

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					
Amministratori												
Carlo Alessandro Puri Negri (1)	**Consigliere e Presidente**	01/01/2021 12/05/2021	Fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				91.520,55 (a)				7.771,49 (b)		99.292,04		
Giovanni Barbara (2)	**Consigliere e Presidente**	12/05/2021 31/12/2021	Fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				70.520,55 (a)						70.520,55		
Benedetto Ceglie (3)	**Consigliere, Vice Presidente e Amministratore Incaricato del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi**	01/01/2021 12/05/2021	Fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				71.780,82 (a)				2.340,00 (b)		74.120,82		
Benedetto Ceglie (3a)	**Consigliere e Vice Presidente**	12/05/2021 31/12/2021	Fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				30.904,11 (a)						30.904,11		
Giuseppe Roveda (4)	**Consigliere e Amministratore Delegato**	01/01/2021 12/05/2021	Fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				186.630,13 (a)				8.817,35 (b)	16.304,79 (c)	211.752,27		

Giuseppe Roveda (4a)	**Consigliere**	12/05/2021 31/12/2021	Fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				12.821,92 (a)						12.821,92		
(II) Compensi da controllate e collegate				96.164,38 (b)						96.164,38		
(III) Totale				108.986,30						108.986,30		
Ermanno Niccoli (5)	**Consigliere**	12/05/2021 31/12/2021	Fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				144.767,12 (a)						144.767,12		
Claudia Arena (6)	**Consigliere e Amministratore Incaricato del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi**	24/11/2021 31/12/2021	Fino alla prossima Assemblea									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				5.205,48 (a)						5.205,48		
Anna Maria Pontiggia (7)	**Consigliere**	01/01/2021 12/05/2021	Fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				7.178,08 (a)	11.664,38 (b)					18.842,46		
Anna Maria Pontiggia (7a)	**Consigliere**	12/05/2021 31/12/2021	Fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				12.821,92 (a)	25.315,07 (b)					38.136,99		
Rosanna Ricci (8)	**Consigliere**	01/01/2021 12/05/2021	Fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				7.178,08 (a)	14.356,16 (b)					21.534,24		
Rosanna Ricci (8a)	**Consigliere**	24/11/2021 31/12/2021	Fino alla prossima Assemblea									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				2.082,19 (a)	3.019,18 (b)					5.101,37		
Adriano Guarneri (9)	**Consigliere**	01/01/2021 12/05/2021	Fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				7.178,08 (a)	4.486,30 (b)					11.664,38		
Giorgio Gabrielli (10)	**Consigliere**	01/01/2021 12/05/2021	Fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				7.178,08 (a)	14.671,23 (b)					21.849,31		
Alessandro Gandolfo (11)	**Consigliere**	01/01/2021 12/05/2021	Fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				7.178,08 (a)	1.479,46 (b)					8.657,54		

Serenella Rossano (12)	**Consigliere**	01/01/2021 11/05/2021	Dimissioni 11/05/2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				7.178,08 (a)						7.178,08		
Nadia Buttignol (13)	**Consigliere**	12/05/2021 13/11/2021	Dimissioni 13/11/2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.191,78 (a)						10.191,78		
Stefano Campoccia (14)	**Consigliere**	12/05/2021 13/11/2021	Dimissioni 13/11/2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.191,78 (a)						10.191,78		
Paolo Guzzetti (15)	**Consigliere**	12/05/2021 13/11/2021	Dimissioni 13/11/2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.191,78 (a)						10.191,78		
Roberta Pierantoni (16)	**Consigliere**	12/05/2021 13/11/2021	Dimissioni 13/11/2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.191,78 (a)	13.665,75 (b)					23.857,53		
Guido Croci (17)	**Consigliere**	24/11/2021 31/12/2021	Fino alla prossima Assemblea									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				2.082,19 (a)						2.082,19		
Nadia Germanà Tascona (18)	**Consigliere**	12/05/2021 31/12/2021	Fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				12.821,92 (a)	11.452,05 (b)					24.273,97		
Sonia Persegona (19)	**Consigliere**	24/11/2021 31/12/2021	Fino alla prossima Assemblea									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				2.082,19 (a)						2.082,19		
Angela Vecchione (20)	**Consigliere**	12/05/2021 31/12/2021	Fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				12.821,92 (a)	12.054,80 (b)					24.876,72		
Gabriele Cerminara (21)	**Direttore Generale *ad interim* e Dirigente con responsabilità strategiche**	01/01/2021 31/12/2021	Fino a revoca o dimissioni									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				217.887,56 (a)		55.000,00		7.541,05 (b)		280.428,61		

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					
Sindaci												
Cristiano Agogliati (22)	**Presidente del Collegio Sindacale**	01/01/2021 28/09/2021	Dimissioni 28/09/2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				27.757,53 (a)					11.095,89 (b)	38.853,42		
(II) Compensi da controllate e collegate				13.315,08 (c)					6.657,54 (d)	19.972,62		
(III) Totale				41.072,61					17.753,43	58.826,04		
Philipp Oberrauch (23)	**Sindaco Effettivo**	01/01/2021 28/09/2021	Fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				18.493,15 (a)					11.095,89 (b)	29.589,04		
(II) Compensi da controllate e collegate				8.876,70 (c)					2.342,46 (d)	11.219,16		
(III) Totale				27.369,85					13.438,55	40.808,20		
Philipp Oberrauch (24)	**Presidente del Collegio Sindacale**	28/09/2021 31/12/2021	Fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				9.760,27 (a)					3.904,11 (b)	13.664,38		
(II) Compensi da controllate e collegate				4.684,92 (c)					4.438,35 (d)	9.123,27		
(III) Totale				14.445,19					8.342,46	22.787.65		
Roberta Moscaroli (25)	**Sindaco Effettivo**	01/01/2021 31/12/2021	Fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				25.000,00 (a)					15.000,00 (b)	40.000,00		
Laura Galleran (26)	**Sindaco Effettivo**	28/09/2021 31/12/2021	Fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				6.506,85 (a)					3.904,11 (b)	10.410,96		

Dirigente con Responsabilità Strategiche	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					
N. 1 altro Dirigente con responsabilità strategiche (27)	01/01/2021 25/06/2021										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			100.549,41 (a)				2.556,83 (b)		103.106,24		

(1) Carlo Alessandro Puri Negri

(a) L'importo comprende il compenso maturato dal 1° gennaio 2021 al 12 maggio 2021 per la carica di Consigliere e 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 pro-quota del valore convenzionale dell'auto assegnata

(2) Giovanni Barbara

(a) L'importo comprende il compenso maturato dal 12 maggio 2021 al 31 dicembre 2021 per la carica di Consigliere e per la carica di Presidente.

(3) Benedetto Ceglie

(a) L'importo comprende: i) il compenso maturato dal 1° gennaio 2021 al 12 maggio 2021 per la carica di Consigliere, per la carica di Vice Presidente e di Amministratore incaricato del sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi e ii) il compenso ancorato alla permanenza in carica.

(b) L'importo comprende il premio della copertura assicurativa infortuni professionali ed extraprofessionali.

(3a) Benedetto Ceglie

(a) L'importo comprende: i) il compenso maturato dal 12 maggio 2021 al 31 dicembre 2021 per la carica di Consigliere e ii) il compenso aggiuntivo per la carica di Vice Presidente maturato dal 26 maggio 2021 al 31 dicembre 2021.

(4) Giuseppe Roveda

(a) L'importo comprende il compenso maturato dal 1° gennaio 2021 al 12 maggio 2021 per la carica di Consigliere e per la carica di Amministratore Delegato.

(b) L'importo comprende il premio della copertura assicurativa infortuni professionali ed extraprofessionali, della copertura per assistenza sanitaria e il pro-quota del valore convenzionale dell'auto assegnata.

(c) L'importo del rimborso a titolo di foresteria.

(4a) Giuseppe Roveda

(a) L'importo è relativo al compenso maturato dal 12 maggio 2021 al 31 dicembre 2021 per la carica di Consigliere.

(b) L'importo comprende i compensi maturati dal 12 maggio 2021 al 31 dicembre 2021 relativi alla carica di Amministratore Unico ricoperta nelle controllate: Gorky SIINQ S.p.A., Novipraga SIINQ S.p.A., Pragaquattro Center SIINQ S.p.A., Pragaundici SIINQ S.p.A. e SATAC SIINQ S.p.A.

(5) Ermanno Niccoli

(a) L'importo comprende: i) il compenso maturato dal 12 maggio 2021 al 31 dicembre 2021 per la carica di Consigliere e ii) il compenso aggiuntivo per la carica di Amministratore Delegato maturato dal 26 maggio 2021 al 14 novembre 2021 (data in cui ha rimesso le proprie deleghe al Consiglio di Amministrazione).

(6) Claudia Arena

(a) L'importo comprende il compenso maturato dal 24 novembre 2021 al 31 dicembre 2021e per la carica di Consigliere e per la carica di Amministratore Incaricato del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi.

(7) Anna Maria Pontiggia

(a) L'importo è relativo al compenso maturato dal 1° gennaio 2021 al 12 maggio 2021 per la carica di Consigliere.

(b) L'importo comprende il compenso maturato dal 1° gennaio 2021 al 12 maggio 2021 per la carica di membro dei seguenti Comitati: Comitato Controllo, Rischi e Operatività con Parti Correlate, Comitato Remunerazione e Nomine e Comitato Investimenti.

(7a) Anna Maria Pontiggia

(a) L'importo comprende il compenso maturato dal 12 maggio 2021 al 31 dicembre 2021 per la carica di Consigliere.

(b) L'importo comprende il compenso maturato dal 26 maggio 2021 al 31 dicembre 2021 per la carica di Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine e del Comitato Investimenti e di membro del Comitato Controllo, Rischi e Operatività con Parti Correlate.

(8) Rosanna Ricci

(a) L'importo è relativo al compenso maturato dal 1° gennaio 2021 al 12 maggio 2021 per la carica di Consigliere.

(b) L'importo comprende il compenso maturato dal 1° gennaio 2021 al 12 maggio 2021 per la carica di Presidente del Comitato Controllo, Rischi e Operatività con Parti Correlate e del Comitato Remunerazione e Nomine.

(8a) Rosanna Ricci

(a) L'importo è relativo al compenso maturato dal 24 novembre 2021 al 31 dicembre 2021 per la carica di Consigliere.

(b) L'importo comprende il compenso maturato dal 24 novembre 2021 al 31 dicembre 2021 per la carica di Presidente del Comitato Controllo, Rischi e Operatività con Parti Correlate e di membro del Comitato Remunerazione e Nomine.

(9) Adriano Guarneri

(a) L'importo è relativo al compenso maturato dal 1° gennaio 2021 al 12 maggio 2021 per la carica di Consigliere.

(b) L'importo comprende il compenso maturato dal 1° gennaio 2021 al 12 maggio 2021 per la carica di membro del Comitato Investimenti.

(10) Giorgio Gabrielli

(a) L'importo è relativo al compenso maturato dal 1° gennaio 2021 al 12 maggio 2021 per la carica di Consigliere.

(b) L'importo comprende il compenso maturato dal 1° gennaio 2021 al 30 aprile 2021 per la carica di Presidente del Comitato Investimenti e di membro del Comitato Controllo, Rischi e Operatività con Parti Correlate e del Comitato Remunerazione e Nomine.

(11) Alessandro Gandolfo
(a) L'importo è relativo al compenso maturato dal 1° gennaio 2021 al 12 maggio 2021 per la carica di Consigliere.
(b) L'importo comprende il compenso maturato dal 30 aprile 2021 al 12 maggio 2021 per la carica di Presidente del Comitato Investimenti e di membro del Comitato Controllo, Rischi e Operatività con Parti Correlate e del Comitato Remunerazione e Nomine.

(12) Serenella Rossano
(a) L'importo comprende il compenso maturato dal 1° gennaio 2021 all'11 maggio 2021 per la carica di Consigliere.

(13) Nadia Buttignol
(a) L'importo è relativo al compenso maturato dal 12 maggio 2021 al 13 novembre 2021 per la carica di Consigliere.

(14) Stefano Campoccia
(a) L'importo è relativo al compenso maturato dal 12 maggio 2021 al 13 novembre 2021 per la carica di Consigliere.

(15) Paolo Guzzetti
(a) L'importo è relativo al compenso maturato dal 12 maggio 2021 al 13 novembre 2021 per la carica di Consigliere.

(16) Roberta Pierantoni
(a) L'importo è relativo al compenso maturato dal 12 maggio 2021 al 13 novembre 2021 per la carica di Consigliere.
(b) L'importo comprende il compenso maturato dal 26 maggio 2021 al 13 novembre 2021 per la carica di: Presidente del Comitato Controllo, Rischi e Operatività con Parti Correlate e di membro del Comitato Remunerazione e Nomine.

(17) Guido Croci
(a) L'importo è relativo al compenso maturato dal 24 novembre 2021 al 31 dicembre 2021 per la carica di Consigliere.

(18) Nadia Germanà Tascona
(a) L'importo è relativo al compenso maturato dal 12 maggio 2021 al 31 dicembre 2021 per la carica di Consigliere.
(b) L'importo comprende il compenso maturato dal 26 maggio 2021 al 31 dicembre 2021 per la carica di membro del Comitato Remunerazione e Nomine e del Comitato Investimenti.

(19) Sonia Persegona
(a) L'importo è relativo al compenso maturato dal 24 novembre 2021 al 31 dicembre 2021 per la carica di Consigliere.

(20) Angela Vecchione
(a) L'importo è relativo al compenso maturato dal 12 maggio 2021 al 31 dicembre 2021 per la carica di Consigliere.
(b) L'importo comprende il compenso maturato dal 26 maggio 2021 al 31 dicembre 2021 per la carica di membro del Comitato Controllo, Rischi e Operatività con Parti Correlate e del Comitato Investimenti.

(21) Gabriele Cerminara
(a) L'importo è relativo alla retribuzione quale COO&CIO per l'esercizio 2021 pari ad Euro 206.019,43 nonché all'indennità per il ruolo di Direttore Generale *ad interim* per il periodo dal 24 novembre 2021 al 31 dicembre 2021 pari ad Euro 11.868,13.
(b) Importo del rimborso relativo ad auto e assicurazioni integrative.

(22) Cristiano Agogliati
(a) L'importo è relativo al compenso maturato dal 1° gennaio 2021 al 28 settembre 2021 per la carica di Presidente del Collegio Sindacale.
(b) L'importo è relativo all'emolumento maturato dal 1° gennaio 2021 al 28 settembre 2021 per la carica di Presidente dell'OdV.
(c) L'importo comprende i compensi maturati dal 1° gennaio 2021 al 28 settembre 2021 relativi alla carica di Presidente del Collegio Sindacale ricoperta nelle controllate: Pragaquattro Center SIINQ S.p.A., Pragaundici SIINQ S.p.A. e Novipraga SIINQ S.p.A.
(d) L'importo comprende gli emolumenti maturati dal 1° gennaio 2021 al 28 settembre 2021 relativi alla carica di Presidente dell'OdV ricoperta nelle controllate: Pragaquattro Center SIINQ S.p.A., Pragaundici SIINQ S.p.A. e Novipraga SIINQ S.p.A.

(23) Philipp Oberrauch
(a) L'importo è relativo al compenso maturato dal 1° gennaio 2021 al 28 settembre 2021 per la carica di Sindaco Effettivo
(b) L'importo è relativo all'emolumento maturato dal 1° gennaio 2021 al 28 settembre 2021 per la carica di componente dell'OdV.
(c) L'importo comprende i compensi maturati dal 1° gennaio 2021 al 28 settembre 2021 per la carica di Sindaco Effettivo ricoperta nelle controllate: Pragaquattro Center SIINQ S.p.A., Pragaundici SIINQ S.p.A. e Novipraga SIINQ S.p.A.
(d) L'importo comprende gli emolumenti maturati dal 1° gennaio 2021 al 28 settembre 2021 per la carica di componente dell'OdV ricoperta nelle controllate Pragaquattro Center SIINQ S.p.A. e Pragaundici SIINQ S.p.A. e Novipraga SIINQ S.p.A.

(24) Philipp Oberrauch
(a) L'importo è relativo al compenso maturato dal 28 settembre 2021 al 31 dicembre 2021 per la carica di Presidente del Collegio Sindacale.
(b) L'importo è relativo all'emolumento maturato dal 28 settembre 2021 al 31 dicembre 2021 per la carica di Presidente dell'OdV.
(c) L'importo comprende i compensi maturati dal 28 settembre 2021 al 31 dicembre 2021 per la carica di Sindaco Effettivo ricoperta nelle controllate: Pragaquattro Center SIINQ S.p.A., Pragaundici SIINQ S.p.A. e Novipraga SIINQ S.p.A.
(d) L'importo comprende gli emolumenti maturati dal 28 settembre 2021 al 31 dicembre 2021 per la carica di componente dell'OdV ricoperta nelle controllate Pragaquattro Center SIINQ S.p.A. e Pragaundici SIINQ S.p.A. e Novipraga SIINQ S.p.A.

(25) Roberta Moscaroli
(a) L'importo è relativo al compenso maturato dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2021 per la carica di Sindaco Effettivo.
(b) L'importo è relativo all'emolumento maturato dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2021 per la carica di componente dell'OdV.

(26) Laura Galleran
(a) L'importo è relativo al compenso maturato dal 28 settembre 2021 al 31 dicembre 2021 per la carica di Sindaco Effettivo.
(b) L'importo è relativo all'emolumento maturato dal 28 settembre 2021 al 31 dicembre 2021 per la carica di componente dell'OdV.

(27) Dirigente strategico
(a) L'importo comprende il compenso maturato nell'anno 2021 da un altro Dirigente con responsabilità strategiche il quale ha rassegnato le dimissioni a far data dal 25 giugno 2021.
(b) Importo del rimborso relativo ad alloggio, auto e assicurazioni integrative.

(*) Tutti gli Amministratori, i Sindaci e i Dirigenti con responsabilità strategiche sono beneficiari di una polizza a copertura della responsabile civile.

TABELLA 2

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno 2021			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
Gabriele Cerminara **Direttore Generale *ad interim***			**(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 2020	-	-	-	-	-	-	-
		LTI 2019-2024	-		2019-2024*	-	-	-	-
		Bonus 2021	55.000,00	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate		N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
(III) Totale			55.000,00				-		

* La componente variabile di lungo periodo L.T.I. per il sessennio 2019-2024 (che non potrà essere superiore al 30% della RAL dei beneficiari per il sessennio) è soggetta al raggiungimento degli obiettivi del Piano LTI (FFO e NAV consolidati previsti dal Piano Industriale al sesto anno, al 31 dicembre 2024) e alle condizioni descritte nel par. (L) della prima sezione della presente Relazione. L'importo oggetto di accantonamento per il 2021 ammonta ad Euro 79.134,02 .

TABELLA 3

PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE, DI CONTROLLO DEL DIRETTORE GENERALE *AD INTERIM* E DELL'ULTERIORE DIRIGENTE CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE NELL'ESERCIZIO 2021

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31.12.2020	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2021	NUMERO AZIONI VENDUTE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2021	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31.12.2021
Carlo Alessandro Puri Negri (1)	Presidente	Aedes SIIQ S.p.A.	-	-	-	-
Giovanni Barbara (2)	Presidente	Aedes SIIQ S.p.A.	-	-	-	-
Benedetto Ceglie	Vice Presidente	Aedes SIIQ S.p.A.	-	-	-	-
Giuseppe Roveda (1bis)	Amministratore Delegato	Aedes SIIQ S.p.A.	710.513(*)	1.823.998 (**)	-	2.534.511(***)
Ermanno Niccoli	Consigliere	Aedes SIIQ S.p.A.	-	-	-	-
Claudia Arena (3)	Consigliere	Aedes SIIQ S.p.A.	-	-	-	-
Annamaria Pontiggia	Consigliere	Aedes SIIQ S.p.A.	-	-	-	-
Rosanna Ricci (4)	Consigliere	Aedes SIIQ S.p.A.	-	-	-	-
Adriano Guarneri (1)	Consigliere	Aedes SIIQ S.p.A.	-	-	-	-
Giorgio Gabrielli (1)	Consigliere	Aedes SIIQ S.p.A.	-	-	-	-
Alessandro Gandolfo (1)	Consigliere	Aedes SIIQ S.p.A.	-	-	-	-
Serenella Rossano (5)	Consigliere	Aedes SIIQ S.p.A.	-	-	-	-
Nadia Buttignol (6)	Consigliere	Aedes SIIQ S.p.A.	-	-	-	-
Stefano Campoccia (6)	Consigliere	Aedes SIIQ S.p.A.	-	-	-	-

Paolo Guzzetti (6)	Consigliere	Aedes SIIQ S.p.A.	-	-	-	-
Roberta Pierantoni (6)	Consigliere	Aedes SIIQ S.p.A.	-	-	-	-
Guido Croci (3)	Consigliere	Aedes SIIQ S.p.A.	-	-	-	-
Nadia Germanà Tascona (2)	Consigliere	Aedes SIIQ S.p.A.	-	-	-	-
Sonia Persegona (3)	Consigliere	Aedes SIIQ S.p.A.	49.175 (****)	-	-	49.175 (****)
Angela Vecchione (2)	Consigliere	Aedes SIIQ S.p.A.	-	-	-	-
Cristiano Agogliati (7)	Presidente del Collegio Sindacale	Aedes SIIQ S.p.A.	-	-	-	-
Philipp Oberrauch (8)	Presidente del Collegio Sindacale	Aedes SIIQ S.p.A.	-	-	-	-
Roberta Moscaroli	Sindaco Effettivo	Aedes SIIQ S.p.A.	-	-	-	-
Laura Galleran (8)	Sindaco Effettivo	Aedes SIIQ S.p.A.	-	-	-	-
Gabriele Cerminara (9)	Dirigente strategico e Direttore Generale *ad interim*	Aedes SIIQ S.p.A.	-	-	-	-

(*) Di cui: i) n. 35.000 azioni possedute direttamente; ii) n. 486.096 azioni possedute tramite la società Agarp S.r.l. (di cui Giuseppe Roveda detiene indirettamente il 51% del capitale sociale e di cui era 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 e di cui Giuseppe Roveda è anche Amministratore Delegato).
(**) Azioni sottoscritte nell'ambito dell'aumento di capitale in opzione deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 15 febbraio 2021, ai sensi dell'art. 2443 del codice civile in esecuzione della delega attribuita in data 18 giugno 2020 dall'Assemblea Straordinaria.
(***) Azioni possedute indirettamente tramite le seguenti società: i) n. 2.115.094 azioni tramite la società Agarp S.r.l. (di cui Giuseppe Roveda detiene indirettamente il 51% del capitale sociale e di cui è anche Amministratore Delegato); ii) 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 e di cui Giuseppe Roveda è anche Amministratore Delegato) e iii) n. 230.000 azioni tramite la società Unoduerre S.r.l. (di cui Giuseppe Roveda detiene indirettamente il 100% del capitale sociale e di cui è anche Amministratore Unico).
(****) Azioni detenute tramite la società Mughetto S.r.l. di cui Sonia Persegona è Socio Unico.

(1) Carica di Consigliere cessata in data 12 maggio 2021
(1bis) Carica di Consigliere e Amministratore Delegato cessata in data 12 maggio 2021 e di Consigliere assunta in data 12 maggio 2021.
(2) Carica di Consigliere e Presidente assunta in data 12 maggio 2021
(3) Carica di Consigliere e Amministratore incaricato del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi assunta in data 24 novembre 2021
(4) Carica cessata in data 12 maggio 2021 e riassunta in data 24 novembre 2021
(5) Carica cessata in data 11 maggio 2021
(6) Carica cessata in data 13 novembre 2021
(7) Carica cessata in data 28 settembre 2021
(8) Carica assunta in data 28 settembre 2021
(9) Nominato Direttore Generale in data 24 novembre 2021

NUMERO DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31.12.2020	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2021	NUMERO AZIONI VENDUTE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2021	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31.12.2021
1 (10)	Aedes SIIQ S.p.A.	-	-	-	-

(10) L'altro Dirigente strategico ha rassegnato le dimissioni a far data dal 25 giugno 2021.