



ACSM AGAM SPA

Relazione sulla remunerazione
Ai sensi dell'art. 123 ter del TUF

www.acsm-agam.it

approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 9 marzo 2015

SEZIONE I

Politica delle remunerazioni del Gruppo Acsm-Agam

Per politica delle remunerazioni si intende l'insieme di principi e linee guida che orientano il sistema retributivo per il personale dirigente con responsabilità strategica del Gruppo Acsm-Agam e per i suoi amministratori.

Tale politica è stata redatta al fine di attrarre, motivare e trattenere risorse competenti e capaci di perseguire gli obiettivi del Gruppo, alla luce delle raccomandazioni del codice di Autodisciplina di Borsa Italiana.

Il periodo di riferimento è l'esercizio appena conclusosi e quelli successivi, dunque l'anno 2014 ed i seguenti.

L'applicazione della Politica delle remunerazioni viene attuata da:

- Comitato per la remunerazione degli amministratori delegati e dell'alta dirigenza (di seguito Comitato remunerazione), per la proposta della remunerazioni degli amministratori esecutivi da formulare al Consiglio di Amministrazione;
- Amministratore Delegato, per la definizione delle remunerazioni dell'alta dirigenza.

Durante l'anno, in occasione delle riunioni del Comitato remunerazioni, l'Amministratore Delegato relaziona in merito all'attuazione della politica retributiva adottata per l'alta dirigenza, soprattutto con riferimento alla remunerazione variabile.

Capitolo 1 Remunerazione degli amministratori

L'Assemblea degli Azionisti di Acsm-Agam del 17 aprile 2012, in occasione della nomina del Consiglio di Amministrazione, ha stabilito un compenso complessivo per la remunerazione degli amministratori ex art. 2389 comma 1 c.c, demandando al Consiglio di Amministrazione il compito di determinarne la ripartizione.

In particolare l'Assemblea degli Azionisti ha deliberato un compenso complessivo annuo lordo pari a € 280.000 che il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di ripartire come di seguito riportato:

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

All'Amministratore Delegato, ai sensi dell'art. 2389 comma 3 c.c., sono stati inoltre attribuiti un ulteriore compenso fisso pari a € 160 mila e un compenso variabile pari ad € 60 mila subordinato al conseguimento di specifici obiettivi di breve periodo.

Conformemente ai migliori standard internazionali, per gli amministratori non investiti di particolari cariche non è prevista una componente variabile del compenso.

In linea con le best practices internazionali, inoltre, è prevista una polizza assicurativa c.d. "*D&O (Directors & Officers) Liability*" a copertura dell'eventuale responsabilità civile verso terzi di cui gli organi sociali, i dirigenti con responsabilità strategica, i senior manager e executive, potrebbero essere chiamati a rispondere nell'esercizio delle loro funzioni, e quindi finalizzata a tenere indenne il Gruppo dagli oneri derivanti dal risarcimento conseguente alle previsioni stabilite in materia di mandato.

Il Consiglio di Amministrazione, in sede di istituzione dei comitati consiliari e dell'Organismo di Vigilanza ex D.lgs d 231/01, ha inoltre stabilito di corrispondere, in coerenza con le responsabilità connesse agli incarichi, un ulteriore compenso ai componenti del Comitato Controllo e Rischi (CCR) ed a quelli dell'Organismo di Vigilanza (OdV).

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

Nello specifico sono stati attribuiti i seguenti ulteriori compensi:

- Presidente CCR e OdV € 30 mila
- Componenti CCR e OdV € 18 mila (cad)

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

Capitolo 2 Il Comitato remunerazione

Come sopra anticipato, la Società si è dotata di un Comitato remunerazione composto da tre amministratori non esecutivi ed indipendenti, in carica sino all'approvazione del bilancio 2014 (scadenza naturale del mandato del consiglio di amministrazione in carica).

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

I Consiglieri che compongono il Comitato sono:

Carica	Nome e Cognome
Amministratore Indipendente Presidente del Comitato	Marianna Sala
Amministratore Indipendente	Paolo Lanzara
Amministratore Indipendente	Vincenzo Panza

Il Comitato è dotato di un Regolamento ed esegue compiti specifici delegati dal Consiglio ed in particolare:

- 1) presenta proposte per la remunerazione degli amministratori esecutivi;
- 2) valuta periodicamente i criteri adottati per la determinazione degli obiettivi, l'attribuzione e la consuntivazione del conseguimento degli stessi ai fini della quota di remunerazioni variabile degli amministratori esecutivi e della dirigenza con responsabilità strategica.

Nel corso del 2014 il Comitato si è riunito in 4 occasioni.

A tre di queste ha partecipato anche l'Amministratore Delegato.

L'Amministratore Delegato si astiene dal partecipare alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate proposte sulla propria remunerazione.

Le riunioni vengono regolarmente verbalizzate.

Alla data odierna sono previste almeno 4 riunioni del Comitato nel corso dell'esercizio 2015.

Capitolo 3 Remunerazione del management

La remunerazione del management è composta come di seguito indicato:

- Retribuzione Annuale Lorda o RAL (parte fissa della retribuzione)
- Retribuzione variabile (conseguibile in base al livello di raggiungimento di obiettivi assegnati)
- Benefit

La Retribuzione annua lorda, o RAL, è la componente fissa della retribuzione ed è stabilita tipicamente in fase di assunzione all'inizio del rapporto di collaborazione tra la Società e il dipendente o eventualmente ridefinita in aumento nel corso del rapporto.

Il principio al quale la Società si ispira per determinare la correttezza e la funzionalità di tale importo si basa sia sui benchmark di riferimento del mercato del lavoro sia sul rispetto della politica e degli equilibri già in essere nel Gruppo.

Per i dirigenti con responsabilità strategica, nell'anno 2014, la componente variabile della retribuzione è stata pari al 20 % della RAL.

La parte variabile della retribuzione è conseguibile a fronte del raggiungimento di specifici obiettivi annuali di norma stabiliti entro il primo trimestre dell'anno di riferimento.

Gli obiettivi vengono definiti attraverso un sistema - c.d. MBO, "Management by Objective" - caratterizzato da un'impostazione comune ed organica, ad eccezione delle società soggette ad unbundling funzionale, atta a rappresentare l'unicità del gruppo e l'interdipendenza delle attività delle diverse funzioni.

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

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

I criteri e gli indicatori di cui il sistema MBO si compone vengono declinati specificamente per ogni collaboratore da ciascun Dirigente con Responsabilità Strategica e da ogni responsabile di funzione, in collaborazione con il Direttore HR.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro prima del termine dell'anno di riferimento la retribuzione variabile non viene riconosciuta.

Nell'anno 2014 tutti i dirigenti del gruppo sono stati interessati dal Sistema MBO con riferimento alla retribuzione variabile.

Lo schema del Sistema MBO nell'anno 2014 è stato così definito:

a) OBIETTIVI/ECONOMICO FINANZIARI (peso 40%)

MOL di Gruppo e/o società, nel caso di applicazione delle norme in materia di unbundling o di dipendenza da una società controllata.

b) OBIETTIVI INDIVIDUALI (peso 60%)

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

Sulla base dei dati di consuntivo del bilancio chiuso al 31 dicembre 2013, a livello di Gruppo Acsm-Agam sono stati conseguiti, in forma aggregata, incentivi annuali MBO a favore di tutti i dirigenti per un importo pari ad €. 274.663,00 erogati nel corso del 2014.

Lo schema del Sistema MBO per l'anno 2014 ha ripreso sostanzialmente le linee guida dell'anno precedente, rendendolo più sfidante, e si conferma metodo e strumento di orientamento e focalizzazione delle persone verso gli obiettivi strategici dell'Azienda.

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

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

I Benefit tipicamente riconosciuti al management sono:

- autoveicolo ad uso promiscuo;
- abitazione nei pressi della sede della società - quando necessaria;
- Assicurazione sanitaria integrativa.

Indennità in caso di interruzione del rapporto in essere con il Gruppo

Non fa parte della prassi del Gruppo Acsm-Agam stipulare con Amministratori o Dirigenti con responsabilità strategica accordi che regolino ex ante gli aspetti economici relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del singolo (cd "paracadute").

In caso di interruzione del rapporto in essere con il Gruppo per motivi diversi dalla giusta causa, l'orientamento è quello di ricercare accordi per la risoluzione del rapporto in modo consensuale, non avendo il Gruppo alcuna politica predefinita in merito.

Patti di non concorrenza

Non fa parte della prassi del Gruppo stipulare con il proprio personale Patti di non concorrenza.

Piani di stock option

Non esiste alcun piano di stock option approvato dal Gruppo in favore dei propri Amministratori o Dirigenti.

SEZIONE II

Compensi degli organi di amministrazione e di controllo nonché dei dirigenti con responsabilità strategiche

	Nominativo	Carica Ricoperta	Compenso Annuale per il 2014	Compenso Annuale per particolari cariche nel 2014	Totale per amministratore per il 2014
1	Roberto Colombo	Presidente C.d.A.	€. 80.000		€. 80.000
2	Umberto D'Alessandro	Vice Presidente	€. 40.000		€. 70.000
		Comitato CCR/ODV		€ 30.000	
3	Enrico Grigesì	Amministratore Delegato	€ 20.000	€ 220.000 *	€ 240.000
4	Luca Allievi	Amministratore	€. 20.000		€. 38.000**
		Comitato CCR/ODV		€ 18.000	
		Comitato retribuzione/ Comitato parti correlate			
5	Paolo Battocchi	Amministratore	€. 20.000		€. 39.500
		Comitato CCR/ODV		€ 18.000	
		Comitato retribuzione/ Comitato parti correlate		€. 1.500	
6	Alessandro Botta Monga	Amministratore	€. 20.000		€. 40.000
		Comitato CCR/ODV		€ 18.000	
		Comitato retribuzione/ Comitato parti correlate		€ 2.000.	
7	Claudio Cobianchi	Amministratore	€. 20.000		€. 40.000
		Comitato CCR/ODV		€ 18.000	
		Comitato retribuzione/ Comitato parti correlate		€. 2.000	
8	Paolo Lanzara	Amministratore	€. 20.000		€. 50.500
		Comitato CCR/ODV		€ 30.000	
		Comitato retribuzione/ Comitato parti correlate		€. 500	
9	Vincenzo Panza	Amministratore	€. 20.000		€. 40.000
		Comitato CCR/ODV		€ 18.000	
		Comitato retribuzione/ Comitato parti correlate		€ 2.000	
10	Marianna Sala	Amministratore	€. 20.000		€. 40.000
		Comitato CCR/ODV		€ 18.000	
		Comitato retribuzione/ Comitato parti correlate		€ 2.000	

* compenso ex art. 2389 3° comma c.c. e retribuzione variabile

** compenso erogato alla società di appartenenza

TOTALE COMPENSI AMMINISTRATORI

€ 678.000

Sindaci

	Gianpaolo Brianza	Presidente	€. 30.000		€. 30.000
	Mara Salvadè	Sindaco Effettivo	€. 20.000		€. 20.000
	Marco Maria Lombardi	Sindaco Effettivo	€. 20.000		€. 20.000

TOTALE COMPENSI SINDACI €. 70.000

TOTALE COMPENSI CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E COLLEGIO SINDACALE € 748.000

Compensi dei dirigenti con responsabilità strategica

Al 31 dicembre 2014 erano Dirigenti con responsabilità strategica:

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

I Dirigenti con responsabilità strategica hanno percepito, nel corso dell'esercizio 2014, complessivamente € 746.663,00 e la loro remunerazione è composta dagli elementi descritti nella sezione precedente al capitolo 3.

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

Al 31 Dicembre 2014 nessun consigliere di amministrazione e/o componente del collegio sindacale deteneva partecipazioni in Acsm-Agam S.p.A

Monza, 9 marzo 2015

*Il Presidente Consiglio di Amministrazione
dott. Roberto Colombo*