

**RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE  
AI SENSI DELL'ART. 123-TER D. LGS. 24 FEBBRAIO 1998 N. 58**

Signori Azionisti,

in osservanza dell'art. 123-ter D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (c.d. "T.U.F."), come successivamente integrato e modificato, nonché dell'art. 84-*quater* del Regolamento adottato con la Delibera Consob n. 11971/99 (c.d. "Regolamento Emittenti"), come successivamente modificato e integrato, il Consiglio di Amministrazione della Aedes S.p.A. (di seguito anche la "Società" o l'"Emittente") mette a Vostra disposizione la presente Relazione sulla Remunerazione, che si compone di due sezioni: (i) l'una, dedicata all'illustrazione della politica di remunerazione dei componenti dell'organo di amministrazione e dei dirigenti con responsabilità strategiche con riferimento all'esercizio 2015, 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 2014, nonché a descrivere i compensi corrisposti nell'esercizio 2014 ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e ai dirigenti con responsabilità strategiche.

Ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del T.U.F., l'Assemblea dei Soci – convocata, in sede ordinaria, presso la sede legale in Milano, Bastioni di Porta Nuova n. 21, in prima convocazione per il giorno 9 giugno 2015 alle ore 10.00, ed occorrendo in seconda convocazione per il giorno 10 giugno 2015, stessi luogo ed ora – sarà chiamata a deliberare, in senso favorevole o contrario, sulla prima sezione della Relazione sulla Remunerazione prevista dall'art. 123-ter, comma 3, del T.U.F.; tale deliberazione non sarà vincolante.

Si precisa che la presente Relazione sulla Remunerazione è stata esaminata ed approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 14 maggio 2015, ed è disponibile presso la sede legale, sul sito *internet* della Società all'indirizzo [www.aedesgroup.com](http://www.aedesgroup.com) e sul meccanismo di stoccaggio autorizzato "1Info" all'indirizzo [www.1info.it](http://www.1info.it).

§ § §

## SEZIONE I

La presente sezione illustra le "Politiche di Remunerazione e Procedure per l'attuazione di Aedes S.p.A." che il Consiglio di Amministrazione – su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine (nel seguito anche "Comitato per la Remunerazione") – ha adottato nella riunione consiliare del 14 maggio 2015 (nel seguito anche "Politiche e Procedure di Remunerazione", o semplicemente "Politica di Remunerazione"), sostituendo integralmente le Politiche di

Remunerazione e le relative Procedure per l'attuazione approvate il 21 marzo 2012 che, pertanto, devono ritenersi cessate e non più applicabili.

Le Politiche e Procedure di Remunerazione sono volte a definire le linee guida che gli organi societari coinvolti devono osservare al fine di determinare le remunerazioni degli amministratori – e in particolare degli amministratori esecutivi – e dei dirigenti aventi responsabilità strategiche della Società.

Le Politiche e Procedure di Remunerazione adottate dalla Società, e più in generale ogni modifica alle stesse, sono riservate alla competenza del Consiglio di Amministrazione, con l'ausilio del Comitato per la Remunerazione.

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

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

Secondo la procedura approvata dalla Aedes S.p.A., gli organi coinvolti nell'adozione e nell'attuazione della Politica di Remunerazione sono (secondo le rispettive competenze, stabilite in conformità con le disposizioni di legge o di regolamento vigenti, e con le raccomandazioni stabilite nel Codice di Autodisciplina delle società quotate – edizione luglio 2014): a) l'Assemblea dei Soci; b) il Consiglio di Amministrazione; c) il Comitato per la Remunerazione; d) gli organi delegati; e) il Collegio Sindacale.

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

- a) determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo, ove costituito, nonché dei Sindaci, ai sensi dell'art. 2364, comma 1, n. 3), cod. civ.;
- b) delibera in senso favorevole o contrario sulla politica di remunerazione (definita dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione) dei componenti degli organi di amministrazione, dell'eventuale direttore generale e dei dirigenti con responsabilità strategiche, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, T.U.F.; la deliberazione non è vincolante, e gli esiti della votazione devono essere resi noti al mercato ai sensi dell'art. 125-*quater*, comma 2, T.U.F.;
- c) riceve adeguata informativa in merito all'attuazione delle politiche retributive;
- d) delibera sui piani di remunerazione basati su strumenti finanziari destinati ad amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i dirigenti con responsabilità strategiche, ai sensi dell'art. 114-*bis* T.U.F.

Il **Consiglio di Amministrazione**:

- a) determina la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, previo parere del Collegio Sindacale, e su proposta del Comitato per la Remunerazione;

- b) definisce, su proposta del Comitato per la Remunerazione, la politica per la remunerazione degli amministratori – e in particolare degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori investiti di particolari cariche – e dei dirigenti con responsabilità strategiche, tenuto conto anche delle remunerazioni percepite a livello del Gruppo Aedes;
- c) approva la relazione sulla remunerazione, ai sensi dell'art. 123-ter T.U.F., che deve essere pubblicata almeno ventuno giorni prima dell'Assemblea dei Soci prevista dall'art. 2364, secondo comma, cod. civ.;
- d) predisporre, con l'ausilio del Comitato per la Remunerazione, i piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari e li sottopone alla approvazione dell'Assemblea dei Soci ai sensi dell'art. 114-bis T.U.F.;
- e) attua i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari, insieme con – o con l'ausilio del – Comitato per la Remunerazione, su delega dell'Assemblea dei Soci;
- f) costituisce al proprio interno un Comitato per la Remunerazione; 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 per la Remunerazione e le Nomine:**

- a) presenta al Consiglio le proposte sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e di quelli che ricoprono particolari cariche, nonché – sentiti gli organi delegati – sulla corretta individuazione e fissazione di adeguati obiettivi di *performance*, che consentono il calcolo della componente variabile della loro retribuzione;
- b) formula proposte al Consiglio di Amministrazione sulla adozione della politica per la remunerazione degli amministratori – in particolare di quelli esecutivi e degli altri amministratori investiti di particolari cariche – e dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- c) coadiuva il Consiglio di Amministrazione nella predisposizione ed attuazione dei piani di compensi basati su strumenti finanziari;
- d) valuta periodicamente l'adeguatezza e la concreta applicazione della politica di remunerazione, e si avvale delle informazioni fornite dagli organi delegati qualora la valutazione riguardi le remunerazioni dei dirigenti aventi responsabilità strategiche;
- e) formula al Consiglio di Amministrazione qualsiasi proposta in materia di remunerazione;
- f) monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione in tema di remunerazione, valutando tra l'altro l'effettivo raggiungimento dei *target di performance*; 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 per la Remunerazione o di altro componente del Comitato;
- h) qualora lo ritenga necessario od opportuno per l'espletamento dei compiti ad esso attribuiti, si avvale di consulenti esterni esperti in materia di politiche retributive; gli esperti devono essere indipendenti e, pertanto, a titolo esemplificativo, non devono esercitare attività rilevante a favore del dipartimento per le risorse umane della Società, degli eventuali Azionisti di controllo della Società, o di amministratori, o dirigenti con responsabilità strategiche della Società. L'indipendenza dei

consulenti esterni viene verificata dal Comitato per la Remunerazione prima del conferimento del relativo incarico.

Gli **organi delegati**, per tali intendendosi i membri del Consiglio di Amministrazione della Società che siano titolari di deleghe di potere individuale:

- a) coadiuvano il Comitato per la Remunerazione nell'elaborazione delle proposte sulla fissazione degli obiettivi di performance ai quali legare la corresponsione della componente variabile della loro retribuzione;
- b) sottopongono al Comitato per la Remunerazione i progetti di piani di compensi basati su strumenti finanziari o, se del caso, coadiuvano il Comitato nella elaborazione dei medesimi;
- c) forniscono al Comitato per la Remunerazione ogni informazione utile affinché quest'ultimo possa valutare l'adeguatezza e la concreta applicazione della politica di remunerazione, con particolare riguardo alle remunerazioni dei dirigenti aventi responsabilità strategiche;
- d) attuano le politiche di remunerazione adottate dalla Società.

In materia di remunerazione, il **Collegio Sindacale** svolge un ruolo consultivo nel contesto del quale:

- a) formula i pareri richiesti dalla legge e, in particolare, esprime il proprio parere con riferimento alle proposte di remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ.; nell'esprimere il parere verifica la coerenza delle proposte formulate dal Comitato per la Remunerazione al Consiglio di Amministrazione, con la politica sulle remunerazioni;
- b) è opportuno che il Presidente del Collegio Sindacale – oppure altro Sindaco da lui designato – partecipi alle riunioni del Comitato per la Remunerazione.

## **(B) Comitato per la Remunerazione e le Nomine.**

Il Consiglio di Amministrazione di Aedes S.p.A. ha provveduto alla costituzione al proprio interno di un Comitato per la Remunerazione e le Nomine (anche "Comitato per la Remunerazione") con funzioni consultive e propositive.

Il Comitato per la Remunerazione deve essere composto da non meno di tre membri indipendenti secondo i criteri previsti dalla normativa, anche regolamentare, vigente e dall'art. 3 del Codice di Autodisciplina delle Società Quotate; in alternativa, in conformità ai principi del Codice di Autodisciplina e nei limiti in cui sia consentito dalla normativa di volta in volta applicabile, può essere composto da amministratori non esecutivi, la maggioranza dei quali indipendenti, purché il Presidente del Comitato medesimo sia indipendente.

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

Il Comitato per la Remunerazione e le Nomine attualmente in carica è composto dai seguenti Consiglieri non esecutivi: Annapaola Negri-Clementi (indipendente con funzioni di Presidente), Antonino De Silvestri (indipendente), e Giacomo Garbuglia.

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

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

Nello svolgimento delle sue funzioni il Comitato per la Remunerazione ha la facoltà di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per l'espletamento dei suoi compiti, nonché di avvalersi di consulenti esterni previa autorizzazione del Consiglio di Amministrazione.

Le competenze del Comitato per la Remunerazione sono illustrate nel precedente paragrafo.

Nel corso dell'esercizio 2014, il Comitato per la Remunerazione ha, tra l'altro, valutato l'applicazione della Politica di Remunerazione adottata dalla Società, tenuto conto della specificità della situazione in cui si è venuta a trovare la Società, nonché – in seguito all'approvazione del nuovo Piano Industriale e Finanziario 2014-2019 – ha formulato al Consiglio di Amministrazione proposte in merito alla componente variabile e incentivante degli Amministratori esecutivi legate alla realizzazione entro il 31 dicembre 2014 dell'operazione straordinaria di ricapitalizzazione e ristrutturazione dell'indebitamento della Società, che – come noto – si è positivamente conclusa in data 23 dicembre 2014. Per ulteriori dettagli sulle attività del Comitato per la Remunerazione e le Nomine si rinvia alla relativa trattazione contenuta nella Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari per l'esercizio 2014, disponibile presso la sede sociale, sul meccanismo di stoccaggio autorizzato 1Info all'indirizzo [www.1info.it](http://www.1info.it) e sul sito *internet* della Società all'indirizzo [www.aedesgroup.com](http://www.aedesgroup.com).

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

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

### **(D) Finalità e principi generali delle Politiche e Procedure di Remunerazione. Eventuali cambiamenti rispetto all'esercizio precedente.**

Le Politiche e Procedure di Remunerazione hanno lo scopo di:

- (i) fissare le modalità di determinazione dei compensi degli amministratori – e in particolare degli amministratori esecutivi – e dei dirigenti con responsabilità strategiche dell'Emittente, ove

sussistenti, nel rispetto delle normative applicabili ed in conformità con la *best practice* nazionale ed internazionale riflessa anche nei principi del Codice di Autodisciplina;

- (ii) individuare, in particolare, i soggetti e/o gli organi coinvolti nell'adozione e attuazione delle politiche e delle procedure in materia di remunerazione, che – secondo le rispettive competenze – propongono, deliberano e/o determinano i compensi degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, esprimono pareri in materia, o sono chiamati a verificare la corretta attuazione di quanto deliberato o determinato dagli organi competenti;
- (iii) garantire maggiore trasparenza in tema di remunerazioni nei confronti degli investitori, sia attuali che potenziali, attraverso una adeguata formalizzazione: (a) dei relativi processi decisionali, e (b) dei criteri ispiratori delle politiche e delle procedure in materia di remunerazione;
- (iv) responsabilizzare i diversi organi competenti coinvolti nella definizione dei compensi degli amministratori e dei dirigenti aventi responsabilità strategiche;
- (v) garantire remunerazioni adeguate alle qualità professionali degli amministratori e degli eventuali dirigenti con responsabilità strategiche dell'Emittente e all'impegno richiesto.

Attraverso la formalizzazione delle Politiche e Procedure di Remunerazione, la Società ha inteso garantire la corretta elaborazione e attuazione dei sistemi di remunerazione, assicurando che i sistemi retributivi riferiti – in particolare – agli organi delegati non siano in contrasto con gli obiettivi e i valori aziendali, le strategie di medio-lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio.

La Politica di Remunerazione di Aedes persegue l'allineamento degli interessi degli organi delegati con il conseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli Azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo attraverso l'adozione di forme di retribuzione incentivanti, come più avanti meglio precisato.

Le Politiche e Procedure di Remunerazione sono state adottate dalla Società in data in data 14 maggio 2015, e sostituiscono le precedenti, anche al fine adeguarle alle recenti raccomandazioni del Codice di Autodisciplina – edizione luglio 2014. Le modifiche rispetto all'esercizio precedente riguardano, tra l'altro e in particolare, l'inserimento della previsione di eventuali meccanismi di *claw-back* in conformità con la *best practice* nazionale ed internazionale, nonché – tenuto conto della circostanza che i risultati dell'anno in corso del Gruppo Aedes sono ancora condizionati in modo significativo da componenti a carattere straordinario – la previsione di remunerazioni fisse degli organi delegati con riferimento all'esercizio 2015, salvo l'eventuale riconoscimento ai medesimi di una componente remunerativa variabile solo qualora si verificano le condizioni indicate nei successivi paragrafi (G)-(H).

#### **(E) Politiche e Procedure di Remunerazione: componenti fisse e variabili. Esercizio 2015.**

Le Politiche di Remunerazione adottate in data 14 maggio 2015 dalla Vostra Società stabiliscono quanto segue.

La remunerazione degli organi delegati è costituita da due diverse componenti: (i) una componente fissa e (ii) una componente variabile; quest'ultima – legata al raggiungimento di

predeterminati obiettivi di *performance* – potrà essere riconosciuta solo qualora sussistano le condizioni indicate nei successivi paragrafi (G)-(H).

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

Tenuto conto della circostanza che i risultati dell'anno in corso del Gruppo Aedes sono ancora condizionati in modo significativo da componenti a carattere straordinario, la Politica di Remunerazione per l'esercizio 2015 prevede che la remunerazione degli organi delegati venga stabilita in misura fissa, salvo quanto precisato nei successivi paragrafi (G)-(H).

Il Consiglio di Amministrazione considera opportuno che a partire dal 2016 e per gli anni successivi, la Società valuti l'elaborazione di un piano strutturato di incentivi annuali ("MBO") e di un piano di incentivi di medio termine triennale ("LTT"), legato al raggiungimento di specifici obiettivi progressivi nel triennio.

La remunerazione degli amministratori non esecutivi (ivi inclusi gli amministratori indipendenti) sarà stabilita in misura fissa, e commisurata all'impegno effettivamente richiesto, anche tenendo conto della partecipazione ai Comitati ai quali eventualmente prenderanno parte.

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

#### **(F) Benefici non monetari.**

Le Politiche e Procedure di Remunerazione stabiliscono che agli amministratori e ai dirigenti con responsabilità strategiche, ove previsti, possano essere assegnati benefici non monetari – tra cui, ad esempio, l'attribuzione di autovetture aziendali e di alloggio – nel rispetto di principi di sobrietà e di proporzionalità rispetto agli scopi perseguiti e in un contesto di contenimento dei costi.

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

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

Come detto, tenuto conto della circostanza che i risultati dell'anno in corso del Gruppo Aedes sono ancora condizionati in modo significativo da componenti a carattere straordinario, la Politica di Remunerazione per l'esercizio 2015 prevede che la remunerazione degli organi delegati sia determinata in misura fissa per l'esercizio 2015, salvo l'eventuale riconoscimento ai medesimi organi delegati di una componente remunerativa variabile solo qualora si verificino entrambe le seguenti condizioni:

(i) raggiungimento dell'obiettivo di EBT consolidato previsto all'interno del *Budget* 2015 nel "Base case" approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 14 maggio 2015; e



(ii) arricchimento di valore per gli azionisti e gli *stakeholders* conseguente ad operazioni non contemplate dal *Budget 2015* nel “*Base case*”.

Sussistendo le sopra descritte ipotesi, la Società valuterà il riconoscimento di una componente variabile nella misura che sarà ritenuta congrua dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione.

La componente variabile sarà determinata in misura percentuale rispetto alla remunerazione fissa e sarà commisurata alle specifiche difficoltà degli obiettivi raggiunti e riconosciuta al raggiungimento degli stessi.

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

#### **(I) Coerenza della politica con il perseguimento degli interessi a lungo termine di Aedes e con la politica di gestione dei rischi.**

Il Consiglio di Amministrazione della Vostra Società ha adottato una Politica di Remunerazione che è in via generale retta da criteri guida che si ritengono coerenti con il perseguimento degli interessi della Società, anche nel lungo termine, e con il rispetto dei principi di prudente gestione dei rischi. Come detto, la stessa tiene conto della circostanza che i risultati dell’anno in corso del Gruppo Aedes sono ancora condizionati in modo significativo da componenti a carattere straordinario; pertanto per l’esercizio 2015 è previsto che la remunerazione degli organi delegati sia determinata in misura fissa, salvo quanto già precisato nei precedenti paragrafi (G)-(H).

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

Gli eventuali meccanismi di *claw-back* saranno coerenti con i seguenti principi:

- (i) qualora, entro il termine di tre anni dall’erogazione della componente variabile, risulti che la stessa sia stata conseguita sulla base di dati oggetto di dolosa alterazione o manifestamente errati, la Società ha il diritto di richiedere la restituzione delle somme corrisposte;
- (ii) ai fini di quanto sopra, l’accertamento dei presupposti rilevanti ai fini dell’attivazione del *claw-back* è demandato ad una valutazione del Comitato per la Remunerazione e le Nomine e del Collegio Sindacale, che si riuniranno e delibereranno collegialmente sotto la presidenza dell’amministratore indipendente più anziano d’età;
- (iii) la Società ha il diritto di compensare le somme oggetto della richiesta di restituzione con quelle eventualmente dovute a qualsiasi titolo al beneficiario della remunerazione variabile; in tal caso la compensazione opererà, previo accertamento dei presupposti rilevanti, dal momento della comunicazione dell’esercizio del potere compensativo da parte della Società all’altra parte; resta ferma



ogni altra azione prevista dalla legge a tutela del patrimonio e dell'interesse sociale, anche sotto il profilo della reputazione e dell'immagine della Società.

Alla data di approvazione della presente Relazione non sono in corso piani di compensi basati su strumenti finanziari ai sensi dell'art. 114-*bis* del T.U.F.

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

La Politica di Remunerazione adottata dalla Vostra Società precisa, in primo luogo, che il trattamento economico riconosciuto in caso di scioglimento del rapporto di lavoro è regolamentato dal contratto collettivo nazionale di categoria, di volta in volta vigente, applicabile al rapporto di lavoro dipendente in essere (c.d. "*employment relationship*"). Inoltre, con riferimento alla carica di amministratore (c.d. "*corporate relationship*"), il Consiglio di Amministrazione potrà adottare, nell'interesse sociale, specifiche indennità da attribuire agli amministratori nel caso in cui si verifichi la cessazione anticipata del rapporto di amministrazione o il suo mancato rinnovo; qualora il Consiglio di Amministrazione decida di adottare, nell'interesse sociale, specifiche indennità (come, ad esempio, indennità per assunzione di impegni di non concorrenza) o si determini a stipulare appositi contratti di consulenza con l'amministratore cessato dalla carica, tali decisioni dovranno essere adottate in coerenza con la strategia, i valori e gli interessi di medio-lungo termine del Gruppo Aedes e, in ogni caso, dovranno tener conto dei seguenti principi guida:

- i) l'indennità (salvo, se del caso, quella relativa a patti di non concorrenza) non potrà essere corrisposta se la cessazione del rapporto di amministrazione è dovuta al raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati;
- ii) gli eventuali contratti di consulenza saranno limitati a periodi di tempo predefiniti, e circoscritti a quanto strettamente necessario nell'interesse della Società, ai fini di garantire continuità di azione nel contesto di una efficiente ed efficace gestione del Gruppo;
- iii) di regola e salvo casi eccezionali, gli importi da riconoscersi all'organo delegato non potranno superare la remunerazione globale allo stesso riconosciuta in costanza di rapporto nell'arco di 24 mesi.

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

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

**(M) Coperture assicurative.**

La Società può adottare coperture previdenziali o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie, in ogni caso in un contesto di sobrietà, contenimento dei costi e di proporzionalità rispetto agli scopi perseguiti.

Alla data di approvazione della presente Relazione sono previste coperture assicurative relative alle spese mediche a favore dei dirigenti e/o contro gli infortuni a favore di alcuni amministratori coinvolti nell'operatività aziendale. La Società inoltre ha stipulato una polizza assicurativa a copertura della responsabilità civile degli amministratori, dei dirigenti con responsabilità strategiche, dei Sindaci, dei componenti dell'Organismo di Vigilanza.

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

Come già precisato, le "Politiche di Remunerazione e Procedure per l'attuazione di Aedes S.p.A." prevedono che la remunerazione degli amministratori non esecutivi, ivi inclusi gli amministratori indipendenti, e degli organi non delegati è stabilita in misura fissa, e commisurata all'impegno effettivamente richiesto, tenuto conto anche dell'eventuale partecipazione degli stessi ad uno o più Comitati.

La remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche (Presidente, Vice Presidente/i, ecc.), è determinata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale, in conformità con l'art. 2389, comma 3, del codice civile.

§ § §

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

*"L'Assemblea degli Azionisti:*

- visti gli artt. 123-ter del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 e 84-quater del Reg. Consob n. 11971/99;*
- preso atto della Relazione sulla Remunerazione redatta dal Consiglio di Amministrazione;*
- tenuto conto che, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58, la presente deliberazione non sarà vincolante per il Consiglio di Amministrazione;*

***DELIBERA***

*di esprimere parere favorevole in merito alla prima sezione della Relazione sulla Remunerazione redatta dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 123-ter del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58, con particolare riferimento alla politica in materia di remunerazione di Aedes S.p.A."*

§ § §

## SEZIONE II

La presente sezione, nominativamente per i componenti degli organi di amministrazione e di controllo, e in forma aggregata per i dirigenti con responsabilità strategiche:

- a) fornisce un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la loro remunerazione, evidenziandone la coerenza con la Politica di Remunerazione descritta nella prima sezione della presente Relazione;
- b) illustra analiticamente i compensi loro corrisposti nell'esercizio 2014 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate o collegate.

§ § §

## PRIMA PARTE

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

Le ulteriori componenti sono costituite da: (i) compensi per particolari incarichi ai sensi dell'art. 2389, comma 3, codice civile; (ii) incarichi presso società del Gruppo; (iii) compensi per l'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza; (iv) compensi per l'incarico di membro dei Comitati costituiti all'interno del Consiglio di Amministrazione.

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

Per l'esercizio 2014, la remunerazione fissa degli Amministratori investiti di particolari cariche, deliberata dal Consiglio di Amministrazione, in conformità a quanto previsto dall'art. 2389, comma 3, del codice civile, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, con il parere del Collegio Sindacale, e con l'astensione dal voto dei consiglieri di volta in volta interessati, è la seguente:

- i) al Presidente un compenso annuo di Euro 150.000,00;
- ii) all'Amministratore Delegato un compenso di Euro 250.000,00;
- iii) all'Amministratore incaricato del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi un compenso annuo di Euro 40.000,00;
- iv) al Presidente del Comitato Controllo, Rischi e Operatività con Parti Correlate un compenso annuo di Euro 20.000,00, e un compenso di Euro 10.000,00 su base annua a ciascuno dei componenti di tale Comitato;

v) al Presidente del Comitato per la Remunerazione e le Nomine un compenso annuo di Euro 8.000,00, e un compenso di Euro 4.000,00 su base annua a ciascuno dei componenti di tale Comitato.

I Consiglieri che hanno ricoperto la carica di componenti dell'Organismo di Vigilanza nell'esercizio 2014 hanno percepito un emolumento aggiuntivo pari ad Euro 39.000,00, che tiene conto dell'attività svolta nel contesto dell'intero Gruppo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

Con riferimento all'esercizio 2014, sono state erogate le seguenti componenti remunerative incentivanti (deliberate in data 4 giugno 2014 dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine e con il parere del Collegio Sindacale), legate alla realizzazione entro il 31 dicembre 2014 dell'operazione straordinaria di ricapitalizzazione e ristrutturazione dell'indebitamento della Società, che – come noto – si è positivamente conclusa in data 23 dicembre 2014:

- i) all'Amministratore Delegato Roveda una componente remunerativa pari ad Euro 500.000,00 Euro;
- ii) all'Amministratore incaricato del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi Ceglie una componente remunerativa pari ad Euro 75.000,00.

Si precisa che il Consiglio di Amministrazione del 4 giugno 2014 (sempre su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine e con il parere del Collegio Sindacale) ha deliberato di attribuire al Presidente del Consiglio di Amministrazione Scarsi una componente remunerativa (pari ad Euro 100.000,00), legata al raggiungimento degli obiettivi al 31 dicembre 2014 contemplati nel Piano Industriale e Finanziario 2014-2019, che è stata oggetto di rinuncia.

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

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

Alla data di chiusura dell'esercizio 2014, la Società ha individuato quali dirigenti con responsabilità strategiche dell'Emittente, oltre ai componenti gli organi di amministrazione e controllo, il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari, responsabile Amministrazione e Finanza.

Nel 2014 al dirigente con responsabilità strategiche è stata assegnata una componente remunerativa incentivante (pari ad Euro 70.000,00) legata alla realizzazione entro il 31 dicembre 2014 dell'operazione straordinaria di ricapitalizzazione e ristrutturazione dell'indebitamento della Società; in considerazione del raggiungimento degli obiettivi, è stata conseguentemente riconosciuta la corresponsione di tale compenso variabile.

Si precisa inoltre che alla data di approvazione della presente Relazione:

- non sono in corso piani di compensi basati su strumenti finanziari ai sensi dell'art. 114-bis del TUF a favore degli amministratori;
- non vi sono specifici accordi tra l'Emittente ed alcuno degli amministratori che prevedano il pagamento di indennità agli amministratori in caso di dimissioni, licenziamento senza giusta causa o cessazione del rapporto a seguito di offerta pubblica di acquisto;
- non vi sono accordi che prevedano l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti che hanno cessato il loro incarico (c.d. "*post-retirement perks*"), ovvero la stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto;
- non vi sono accordi che prevedano compensi per impegni di non concorrenza.

§ § §

## **SECONDA PARTE**

Nella tabella allegata sono indicati gli emolumenti spettanti al 31 dicembre 2014 ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo ed ai dirigenti con responsabilità strategiche nel corso dell'esercizio 2014 secondo i criteri indicati nell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti.

In particolare, negli emolumenti per la carica sono indicati, tra l'altro: (i) gli emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea, ancorché non corrisposti; (ii) i gettoni di presenza; (iii) i rimborsi spese forfettari; (iv) i compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche, *ex art.* 2389, comma 3, codice civile; nella colonna benefici non monetari sono indicati i *fringe benefits* (secondo un criterio di imponibilità fiscale) comprese le eventuali polizze assicurative; negli altri compensi sono indicati, secondo un criterio di competenza, tutte le eventuali ulteriori retribuzioni derivanti da altre prestazioni fornite.

Nella tabella sopra menzionata sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio hanno ricoperto, anche per una frazione di periodo, la carica di componente dell'organo di amministrazione o di controllo o dirigente con responsabilità strategiche.

Milano, 14 maggio 2015

Per il Consiglio di Amministrazione  
Il Presidente  
Carlo A. Puri Negri

**COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE**

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<i>Amministratori</i>												
<b>(1) Carlo Alessandro Puri Negri</b>	<b>Presidente</b>	23/12/2014 31/12/2014	Fino alla prossima Assemblea									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				4.164,39(a)				39,00 (b) (*)		4.203,39		
(II) Compensi da controllate e collegate				123,29(c)						123,29		
(III) Totale				4.287,68						4.326,68		
<b>(2) Giuseppe Roveda</b>	<b>Amministratore Delegato</b>	01/01/2014 31/12/2014	Fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				260.000,00(a)	30.000,00(b)			1.800,00(c)(*)	500.000,00(d)	791.800,00		
(II) Compensi da controllate e collegate				486.164,38(e)						486.164,38		
(III) Totale				746.164,38	30.000,00			1.800,00	500.000,00	1.277.964,38		
<b>(3) Domenico Bellomi</b>	<b>Consigliere</b>	01/01/2014 31/12/2014	Fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000,00	30.000,00(a)			(*)		40.000,00		
<b>(4) Benedetto Ceglie</b>	<b>Consigliere</b>	01/01/2014 31/12/2014	Fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000,00	70.219,18(a)			1.800,00(b)(*)	114.000,00(c)	196.019,18		
(II) Compensi da controllate e collegate				53.219,18(d)						53.219,18		
(III) Totale				63.219,18	70.219,18			1.800,00	114.000,00	249.238,36		

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					
(5) Antonino De Silvestri	Consigliere	01/01/2014 31/12/2014	Fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000,00	14.000,00(a)			(*)		24.000,00		
(6) Luigia Tina Doneda	Consigliere	01/01/2014 31/12/2014	Fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000,00	10.000,00(a)			(*)		20.000,00		
(7) Giacomo Garbuglia	Consigliere	23/12/2014 31/12/2014	Fino alla prossima Assemblea									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				219,18(a)	438,36(b)			(*)		657,54		
(8) Paolo Ingrassia	Consigliere	01/01/2014 31/12/2014	Fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000,00	30.000,00(a)			5.254,44(b)(*)		45.254,44		
(II) Compensi da controllate e collegate				33.425,92(c)						33.425,92		
(III) Totale				43.425,92	30.000,00			5.254,44		78.680,36		
(9) Annapaola Negri-Clementi	Consigliere	01/01/2014 31/12/2014	Fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000,00	4.219,18(a)			(*)		14.219,18		
(10) Rosanna Ricci	Consigliere	27/05/2014 31/12/2014	Fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				6.000,00(a)				(*)		6.000,00		



Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<i>Cariche cessate nel corso dell'anno</i>												
(11) Achille Mucci	Consigliere	01/01/2014 29/01/2014	29/01/2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				794,52(a)				(*)		794,52		
(12) Antonella Amenduni Gresele	Consigliere	01/01/2014 26/05/2014	26/05/2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				4.000,00(a)				(*)		4.000,00		
(13) Pio Giovanni Scarsi	Presidente	01/01/2014 23/12/2014	23/12/2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				156.493,15(a)	30.000,00(b)			1.761,00(c)(*)		188.254,15		
(II) Compensi da controllate e collegate				3.095,89(d)						3.095,89		
(III) Totale				159.589,04	30.000,00			1.761,00		191.350,04		
(14) Luca Savino	Consigliere	01/01/2014 23/12/2014	23/12/2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				9.780,82(a)	27.386,30(b)			(*)	39.000,00(c)	76.167,12		
(II) Compensi da controllate e collegate				23.205,48(d)						23.205,48		
(III) Totale				32.986,30	27.386,30				39.000,00	99.372,60		

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<i>Sindaci</i>												
(15) Pierluigi Di Paolo	Presidente del Collegio Sindacale	01/01/2014 31/12/2014	Fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				37.500,00				(*)		37.500,00		
(16) Antonio Ferraioli	Sindaco Effettivo	01/01/2014 31/12/2014	Fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				25.000,00				(*)		25.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate				38.701,38(a)						38.701,38		
(III) Totale				63.701,38						63.701,38		
(17) Marino Marrazza	Sindaco Effettivo	01/01/2014 31/12/2014	Fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				25.000,00				(*)		25.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate				37.421,92(a)					5.000,00(b)	42.421,92		
(III) Totale				62.421,92					5.000,00	67.421,92		

<i>Dirigenti con responsabilità strategiche</i>												
<b>n. 1 ulteriore Dirigente con responsabilità strategiche (18)</b>		01/01/2014 31/12/2014	-									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				200.934,10		70.000,00(a)		4.939,56(b)(*)		275.873,66		
(II) Compensi da controllate e collegate				7.500,00(c)						7.500,00		
(III) Totale				208.434,10		70.000,00		4.939,56		283.373,66		

**(1) Carlo Alessandro Puri Negri**

- (a) Nominato per cooptazione dal C.d.A. del 23 dicembre 2014 in sostituzione del Presidente Pio Giovanni Scarsi che ha rassegnato le dimissioni in pari data; l'importo comprende il compenso fisso stabilito dall'Assemblea del 30 aprile 2012 ed il compenso fisso per la carica di Presidente deliberato dal C.d.A.;
- (b) Importo pro-quota relativo alla copertura assicurativa infortuni professionali ed extraprofessionali;
- (c) Pro-quota del compenso relativo alla carica ricoperta nella controllata Praga Holding S.p.A.

**(2) Giuseppe Roveda**

- (a) L'importo comprende il compenso fisso stabilito dall'Assemblea del 30 aprile 2012 ed il compenso fisso per la carica di Amministratore Delegato deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 2 maggio 2012;
- (b) Il compenso per la partecipazione al Comitato Esecutivo, costituito il 2 maggio 2012, è stato oggetto di rinuncia; il Comitato Esecutivo è stato abolito dal C.d.A. del 21 gennaio 2015;
- (c) Importo relativo alla copertura assicurativa infortuni professionali ed extraprofessionali;
- (d) L'importo si riferisce alla componente variabile riconosciuta a favore dell'Amministratore Delegato per il raggiungimento degli obiettivi al 31 dicembre 2014 contemplati nel Piano Industriale e Finanziario 2014- 2019;
- (e) I compensi percepiti dall'Amministratore Delegato Giuseppe Roveda per le cariche ricoperte nelle società del Gruppo sono stati oggetto di riversamento a favore di Aedes S.p.A., ad eccezione del compenso maturato nella società Praga Holding S.p.A. pari ad euro 350.000,00.

- (3) **Domenico Bellomi**  
(a) Compenso per la partecipazione al Comitato Esecutivo; il Comitato Esecutivo è stato abolito con delibera del C.d.A. del 21 gennaio 2015.
- (4) **Benedetto Ceglie**  
(a) L'importo comprende il compenso per la partecipazione al Comitato Esecutivo, il compenso per la carica di Amministratore Incaricato del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi e di membro del Comitato Investimenti e Finanza istituito il 23/12/2014; il Comitato Esecutivo è stato abolito dal C.d.A. del 21 gennaio 2015;  
(b) Importo relativo alla copertura assicurativa infortuni professionali ed extraprofessionali;  
(c) L'importo si riferisce all'emolumento per la carica di membro dell'Organismo di Vigilanza e alla remunerazione aggiuntiva riconosciuta in relazione alla realizzazione dell'operazione straordinaria e al raggiungimento ;  
(d) Compenso relativo alle cariche ricoperte nelle controllate: Golf Tolcinasco S.r.l, Nova Re S.p.A., pro-quota Aedes BPM RE SGR S.p.A e pro-quota di Praga Holding S.p.A.
- (5) **Antonino De Silvestri**  
(a) L'importo comprende il compenso per la partecipazione al Comitato Controllo, Rischi e Operatività con Parti Correlate e al Comitato per la Remunerazione e le Nomine.
- (6) **Luigia Tina Doneda**  
(a) L'importo comprende il compenso per la partecipazione al Comitato Controllo, Rischi e Operatività con Parti Correlate.
- (7) **Giacomo Garbuglia**  
(a) Nominato per cooptazione dal C.d.A. del 23 dicembre 2014 in sostituzione del Consigliere Luca Savino che ha rassegnato le dimissioni in pari data;  
(b) Compenso per la partecipazione al Comitato Investimenti e Finanza istituito il 23/12/2014.
- (8) **Paolo Ingrassia**  
(a) Compenso per la partecipazione al Comitato Esecutivo; il Comitato Esecutivo è stato abolito con delibera del C.d.A. del 21 gennaio 2015;  
(b) L'importo comprende la copertura assicurativa infortuni professionali ed extraprofessionali ed il valore convenzionale dell'auto assegnata;  
(c) Compenso relativo alle cariche ricoperte nelle controllate: pro-quota Aedes BPM RE SGR S.p.A., Nova Re S.p.A., Neptunia S.p.A. e pro-quota Immobiliare Mirasole S.p.A..
- (9) **Annapaola Negri-Clementi**  
(a) Compenso per la partecipazione al Comitato per la Remunerazione e le Nomine e al Comitato Investimenti e Finanza istituito il 23/12/2014.
- (10) **Rosanna Ricci**  
(a) Nominata per cooptazione dal C.d.A. del 27 maggio 2014 e confermata alla carica dall'Assemblea del 18 luglio 2014.
- (11) **Achille Mucci**  
(a) Pro-quota del compenso fisso fino al 29 gennaio 2014, data delle dimissioni dalla carica di Consigliere.
- (12) **Antonella Amenduni Gresele**  
(a) Pro-quota del compenso fisso fino al 26 maggio 2014, data delle dimissioni dalla carica di Consigliere.
- (13) **Pio Giovanni Scarsi**  
(a) Pro-quota del compenso fisso fino al 23 dicembre 2014, data delle dimissioni dalla carica di Presidente;  
(b) Il compenso per la partecipazione al Comitato Esecutivo è stato oggetto di rinuncia; il Comitato Esecutivo è stato abolito con delibera del C.d.A. del 21 gennaio 2015;  
(c) Importo pro-quota relativo alla copertura assicurativa infortuni professionali ed extraprofessionali;  
(d) I compensi percepiti dal Presidente per le cariche ricoperte nelle società del Gruppo sono stati oggetto di riversamento a favore di Aedes S.p.A.;
- (14) **Luca Savino**  
(a) Pro-quota del compenso fisso fino al 23 dicembre 2014, data delle dimissioni dalla carica di Consigliere;  
(b) L'importo comprende il compenso per la carica di Presidente del Comitato Controllo, Rischi e Operatività con Parti Correlate e del Comitato per la Remunerazione e le Nomine;  
(c) L'importo si riferisce all'emolumento per la carica di membro dell'Organismo di Vigilanza;  
(d) Compenso relativo alla carica ricoperta nella società Aedes BPM RE SGR S.p.A.
- (15) **Pierluigi Di Paolo**  
-
- (16) **Antonio Ferraioli**  
(a) Compenso relativo alle cariche ricoperte nelle controllate; Aedes BPM RE SGR S.p.A., Nova Re S.p.A., Aedes Project S.r.l. in liquidazione e pro-quota Immobiliare Sporting MI 3 S.p.A.
- (17) **Marino Marrazza**  
(a) Compenso relativo alle cariche ricoperte nelle controllate: Aedes BPM RE SGR S.p.A., Nova Re S.p.A. e pro-quota Immobiliare Sporting MI 3 S.p.A.;

(b) Compenso per la partecipazione all'Organismo di Vigilanza nella controllata Aedes BPM RE SGR S.p.A..

**(18) Ulteriore Dirigente con responsabilità strategiche**

- (a) L'importo a titolo di bonus e altri incentivi è relativo alla componente variabile subordinata al conseguimento degli obiettivi al 31 dicembre 2014 contemplati nel Piano Industriale e Finanziario 2014-2019;
- (b) L'importo comprende la copertura assicurativa integrativa sanitaria ed il valore convenzionale dell'auto assegnata;
- (c) L'importo si riferisce alla nomina di Dirigente Preposto nella società Nova Re S.p.A..

(\*) Tutti gli amministratori, i sindaci e l'ulteriore dirigente con responsabilità strategiche sono beneficiari di una polizza a copertura della responsabilità civile.

**PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E  
DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE(\*)**

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31.12.2013	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2014	NUMERO AZIONI VENDUTE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2014	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31.12.2014
Carlo Alessandro Puri Negri	Presidente	Aedes S.p.A.	-	-	-	-
Giuseppe Roveda	Amministratore Delegato	Aedes S.p.A.	2.000.000	-	2.000.000	-
Domenico Bellomi	Consigliere	Aedes S.p.A.	121.600 <sup>(2)</sup>	-	121.600 <sup>(2)</sup>	-
Benedetto Ceglie	Consigliere	Aedes S.p.A.	-	-	-	-
Antonino De Silvestri	Consigliere	Aedes S.p.A.	-	-	-	-
Paolo Ingrassia	Consigliere	Aedes S.p.A.	-	-	-	-
Luigia Tina Doneda	Consigliere	Aedes S.p.A.	-	-	-	-
Annapaola Negri-Clementi	Consigliere	Aedes S.p.A.	-	-	-	-
Rosanna Ricci	Consigliere	Aedes S.p.A.	-	-	-	-
Giacomo Garbuglia	Consigliere	Aedes S.p.A.	-	-	-	-
Pio Giovanni Scarsi <sup>(1)</sup>	Presidente	Aedes S.p.A.	-	2.010.000	-	2.010.000
n. 1 ulteriore Dirigente con responsabilità strategiche		Aedes S.p.A.	-	-	-	-

<sup>(1)</sup>I dati della tabella sono riferiti al numero di azioni Aedes S.p.A. ante raggruppamento

<sup>(1)</sup> Si precisa che Pio Giovanni Scarsi ha rassegnato le dimissioni dalla carica di Consigliere e di Presidente in data 23 dicembre 2014.

<sup>(2)</sup> Di cui n. 60.800 azioni possedute dal coniuge