

# RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

## *Esercizio 2018*

*Attuazione dell'art. 123-ter del D.lgs. 58/1998 in materia di trasparenza  
delle Remunerazioni degli Amministratori di Società Quotate*

Emittente: Acea SpA

Sito Web: <https://www.gruppo.aceea.it/>

---

## INDICE

Lettera della Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione .....	2
Premessa .....	2
<i>Executive Summary</i> .....	4
<i>Principali modifiche per la politica retributiva 2018</i> .....	4
<i>Quadro di sintesi</i> .....	4
<i>Pay mix</i> .....	5
<i>Shareholder Engagement</i> .....	6
1. Modello di <i>Governance</i> .....	9
1.1. Processo di definizione e approvazione della Politica di Remunerazione .....	9
1.2. Ruolo, composizione e competenze del Comitato per le Nomine e la Remunerazione .....	12
2. La Politica di Remunerazione del Gruppo Acea .....	14
2.1. Finalità e principi ispiratori.....	14
2.2. Le componenti della remunerazione .....	14
3. Il pacchetto retributivo del Vertice di Gruppo .....	19
4. <i>Parachute</i> e Clausola di <i>Clawback</i> .....	23
Premessa .....	25
1. Descrizione dei compensi corrisposti ad Amministratori e Dirigenti con Responsabilità Strategiche...	26
Tabella I: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche .....	28
Tabella 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con Responsabilità strategiche .....	37
Schema N. 7-ter: Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.	39
GLOSSARIO.....	40

## Lettera della Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione

Signori Azionisti,

*in qualità di Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, ho il piacere di presentarVi assieme ai Consiglieri Dott.ssa Gabriella Chiellino, all' Ing. Giovanni Giani e al Dott. Massimiliano Capece Minutolo del Sasso, la Relazione sulla Remunerazione del Gruppo Acea.*

*Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione, ha lavorato al miglioramento delle politiche di remunerazione del Gruppo, nel rispetto della normativa di riferimento e in linea con le best practice di mercato, affinché queste ultime possano contribuire a sostenere e rafforzare la strategia di business e la creazione di valore per gli azionisti, trasferendo le proprie raccomandazioni al Consiglio d'Amministrazione.*

*A tale riguardo si segnala che il Comitato ha elaborato una proposta di nuovo trattamento economico per il Vertici Societari, formulata dopo aver esaminato le analisi di benchmark effettuate dalla Società di consulenza Mercer, le quali hanno evidenziato, fra l'altro, l'esigenza di rendere il trattamento retributivo dell'Amministratore Delegato di Acea maggiormente competitivo e fidelizzante rispetto al mercato di riferimento.*

*Nello specifico, il Comitato nel corso dell'anno 2018 ha lavorato, oltre all'adozione di un nuovo regolamento interno, alla:*

- ridefinizione per l'Amministratore Delegato, con specifico riferimento al sistema di incentivazione di breve termine, del meccanismo di incremento de c.d. bonus pool (ammontare complessivo del premio) in caso di raggiungimento della performance aziendale a target ed oltre il target;*
- ridefinizione, limitatamente ai Dirigenti con Responsabilità Strategica, con specifico riferimento al sistema di incentivazione di breve termine, del meccanismo di incremento del bonus pool in caso di raggiungimento della performance oltre il target;*
- revisione e allineamento alle best practice di mercato degli emolumenti attribuiti ai membri dei Comitati Endoconsiliari, sempre nel rispetto di obiettivi di rigore e sobrietà.*

*Acea, inoltre, continua a progettare i propri sistemi incentivanti affinché siano effettivamente riconosciuti i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi strategici rafforzando, al contempo, il valore, la responsabilità sociale e la condivisione di comportamenti sostenibili che caratterizzano l'intero Gruppo.*

*Il Gruppo Acea, infatti, mira ad una sempre maggior integrazione della sostenibilità nelle attività d'impresa, individuando un indirizzo strategico rappresentato dal progressivo allineamento del sistema di performance management agli obiettivi previsti nel Piano di Sostenibilità 2018-2022.*

*Fiduciosa che la presente Relazione sottoposta al Vostro esame possa ancora una volta testimoniarVi il rispetto delle logiche di trasparenza richieste dalle disposizioni vigenti e che il Gruppo fa proprie, anche a nome degli altri Consiglieri, Vi ringrazio anticipatamente per l'adesione ed il supporto che vorrete dare alle politiche definite per il 2019.*

Liliana Godino

Presidente del Comitato per le Nomine  
e la Remunerazione

## Premessa

Il presente documento illustra la politica di remunerazione adottata dal Gruppo Acea per il 2019 (“**Politica di Remunerazione**”). Tale politica, ispirata alle raccomandazioni contenute nell’articolo 6 del codice di autodisciplina delle società quotate promosso da Borsa Italiana S.p.A., definisce i criteri e le linee guida per la remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione, compresi gli Amministratori esecutivi e gli Amministratori investiti di particolari cariche, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche<sup>1</sup> e dei membri del Collegio Sindacale della Società, in un orizzonte temporale che coincide con l’esercizio in corso.

La stesura della presente relazione sulla remunerazione (“**Relazione sulla Remunerazione**”) tiene conto sia delle prescrizioni regolamentari adottate dalla Consob in tema di trasparenza e comunicazione, sia di quanto previsto dall’art. 123-ter del D.Lgs. 58/98 (di seguito anche “**TUF**”).

Pertanto, la presente Relazione sulla Remunerazione è articolata in due distinte sezioni:

I. la prima sezione illustra in dettaglio:

- a) la politica di Acea S.p.A. (“**Acea**”) in materia di remunerazione degli Amministratori, compresi gli Amministratori esecutivi e gli Amministratori investiti di particolari cariche, e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;

II. la seconda Sezione, nominativamente per i componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo e, in via aggregata, per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche:

- a) fornisce una rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro;
- b) dà conto dei compensi corrisposti nell’esercizio 2018 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società.

In conformità con quanto stabilito nell’Allegato 3A del regolamento di attuazione del TUF adottato da Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 (cosiddetto “**Regolamento Emittenti**”), quanto previsto nel presente documento si applica ai Vertici di Gruppo, ai componenti degli organi di Amministrazione ed agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche della Società.

La Relazione sulla Remunerazione di Acea ex art.123-ter, comma 2 del TUF, è stata definita e approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, nella seduta del 6 marzo 2019. La Prima Sezione viene sottoposta all’Assemblea degli Azionisti convocata per il prossimo 17 aprile 2019.

---

Per “Dirigenti con Responsabilità Strategiche” si intendono quei soggetti - individuati e proposti dal Comitato per le Nomine e la Remunerazione al Consiglio di Amministrazione - che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società.

Sulla base di criteri-guida che tengono conto della posizione ricoperta all’interno della struttura organizzativa, dell’autonomia e del potere decisionale nelle scelte sono state identificate tali figure di Dirigenti con Responsabilità Strategiche considerando, per ciascuno di essi, il livello di responsabilità, il ruolo ricoperto e il livello retributivo associato.

Alla luce di quanto sopra, al momento della redazione del presente documento, i seguenti ruoli risultano appartenere a tale cluster: 1) A.I. Idrico; 2) A.I. Commerciale & Trading; 3) A.I. Ambiente; 4) A.I. Infrastrutture Energetiche; 5) Amministrazione, Finanza e Controllo; 6) Affari e Servizi Corporate

## Executive Summary

In continuità con il precedente mandato, la Politica di Remunerazione del Gruppo è stata costruita in modo tale da garantire un elevato livello di competitività dell'impresa sul proprio mercato di riferimento garantendo, al contempo, il necessario allineamento tra l'interesse del *management* e quello di tutti gli *Shareholder*.

Tra le conferme più significative dell'anno di riferimento, in ottica di una politica retributiva responsabile, si evidenzia, innanzitutto, il prosieguo anche per il nuovo mandato di una filosofia retributiva di Gruppo che prevede, oltre l'allineamento con la strategia di breve e di lungo dell'azienda, la realizzazione dei principi di meritocrazia e trasparenza.

In tale ottica, le Linee Guida della Politica sulla remunerazione 2019 determinano un mix retributivo che risponda alle seguenti finalità:

- ✓ bilanciare le componenti di retribuzione fissa e variabile nel tempo;
- ✓ attuare un approccio flessibile alla remunerazione.

## Principali modifiche per la politica retributiva 2019

Pur mantenendo invariati i principi e le finalità sottostanti, nella Politica di Remunerazione sono riflesse alcune modifiche all'interno dei pacchetti retributivi previsti per i vertici aziendali, adottate nel corso del 2018 e in particolare:

- ✓ modifica dei compensi dei membri dei comitati endoconsiliari al fine di allinearli alle *best practice* di mercato, con differenziazione dei compensi del Presidente rispetto ai componenti di ciascun comitato;
- ✓ maggiore riconoscimento della componente variabile di breve, a *target* e nel caso di *over performance* nel pacchetto retributivo previsto per l'Amministratore Delegato/Responsabile Area Industriale Estero e Strategie Sviluppo *Business*;
- ✓ maggiore riconoscimento della componente variabile di breve nel pacchetto retributivo previsto per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche solo nel caso di *over performance* legata a parametri predeterminati e misurabili e previo parere favorevole del Comitato per le Nomine e la Remunerazione.

Si segnala, infine, che i compensi previsti per i membri del Consiglio di Amministrazione e per la Presidente dello stesso non sono stati modificati.

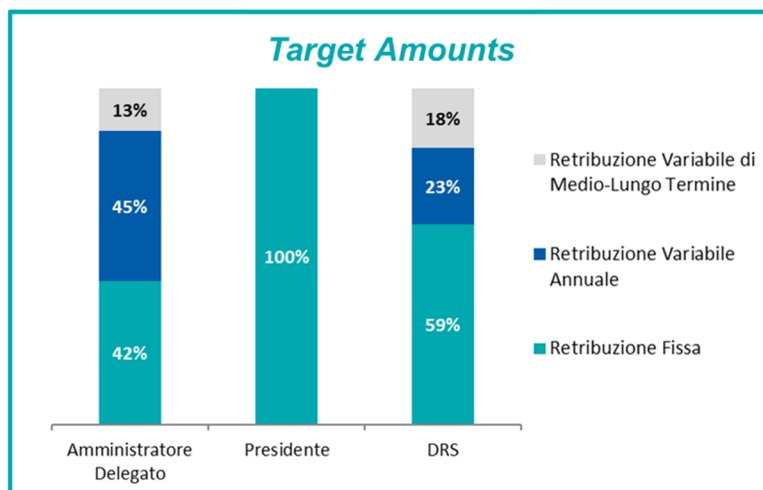
## Quadro di sintesi

L'architettura retributiva di Acea si articola nelle seguenti componenti:

Politica sulla Remunerazione 2019			
Componente	Finalità e caratteristiche	Condizioni per l'attuazione	Importi
<b>Remunerazione Fissa</b>	La componente fissa della retribuzione è determinata dalla specializzazione professionale e dal ruolo organizzativo ricoperto con le connesse responsabilità, riflettendo le competenze tecniche, professionali e manageriali.	Le condizioni per la relativa definizione si basano sulla verifica del posizionamento retributivo attraverso benchmark di mercato coerenti con le caratteristiche di Acea e dei ruoli assegnati.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>AD</b>: 240.000 euro annui</li> <li>• <b>Presidente</b>: 120.000 euro annui</li> <li>• <b>DRS</b>: retribuzione determinata in base alla complessità e alle responsabilità del ruolo ricoperto nel Gruppo</li> </ul>
<b>Retribuzione Variabile Annuale</b>	La componente variabile annuale riconosce e premia gli obiettivi assegnati e i risultati raggiunti in correlazione agli obiettivi annuali di budget, costituendo un'importante leva motivazionale.	<b>KPI</b> : PFN (peso 40%); MOL (peso 35%); Utile Netto (peso 20%); Quality Award (peso 5%). Incentivo erogato in funzione di una scala di performance 80:120, successivamente mitigato con il Modello di P&L di Gruppo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>AD</b>: livello di incentivazione a target pari 280.000 €.</li> <li>• <b>Presidente</b>: non prevista</li> <li>• <b>DRS</b>: tra il 35% e il 40% della componente fissa a target</li> </ul>
<b>Retribuzione Variabile di Medio-Lungo Periodo</b>	La componente variabile di Medio-Lungo Periodo garantisce l'allineamento tra gli interessi del Management e quelli degli azionisti. Essa mira tanto al rispetto di principi economico-finanziari, quanto al ritorno economico dell'investimento da parte degli azionisti, misurando la redditività del capitale investito.	Erogazione di un importo in denaro, a fronte del raggiungimento di obiettivi predefiniti alla fine del triennio di riferimento. <b>KPI</b> : TSR (peso 70%); MOL (peso 15%); ROIC (peso 15%) <b>Caratteristiche</b> : Piano chiuso con vesting triennale.	L'incentivo, assegnato individualmente a ciascun beneficiario, è calcolato come percentuale rispetto alla componente fissa: <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>AD</b>: livello di incentivazione a target: 33,3% della componente fissa; livello di incentivazione massima: 40% della componente fissa</li> <li>• <b>DRS</b>: livello di incentivazione a target: 30% della componente fissa; livello di incentivazione massima: 40% della componente fissa</li> </ul>
<b>Benefici non monetari</b>	Integrano il pacchetto retributivo in una logica di total reward attraverso benefit di natura prevalentemente previdenziale e assistenziale.	Le condizioni sono definite dalla contrattazione collettiva nazionale e dagli accordi integrativi nazionali. I piani di benefit non prevedono sistemi individuali discrezionali.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Piani previdenziali</li> <li>• Piani assicurativi e sanitari</li> <li>• Auto aziendale</li> <li>• Alloggio</li> </ul>
<b>Severance</b>	Trattamenti di fine rapporto finalizzati a tutelare gli interessi del Gruppo anche da potenziali rischi concorrenziali.	Ad oggi il Gruppo non prevede accordi tra Acea e gli Amministratori in carica che prevedano indennità in caso di dimissioni o revoca senza giusta causa.	

## Pay mix

In ragione delle considerazioni esposte, il pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato/Responsabile Area Industriale Estero e Strategie Sviluppo *Business*, del Presidente del Consiglio di Amministrazione e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è stato così disegnato:



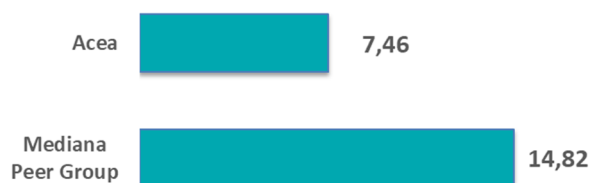
Il *Pay mix Target* previsto per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche contempla il raggiungimento dei *target* di Gruppo e individuali previsti dal sistema di incentivazione variabile annuale di breve periodo (MBO), al netto del posizionamento in matrice, e le condizioni a *target* previste dal nuovo Sistema di incentivazione variabile di medio-lungo periodo (Long Term Incentive Plan – “LTIP”) 2018-2020.

Per l'Amministratore Delegato/ Responsabile Area Industriale Estero e Strategie Sviluppo *Business*, il *Pay mix Target* recepisce le modifiche al sistema incentivante di breve termine, così come definite dal Consiglio nel 2018 relativamente all'incremento dell'incentivazione a *target*.

## Shareholder Engagement

### Politica Retributiva e Multiplo Retributivo

Si conferma, in continuità con i precedenti esercizi, l'utilizzo anche per il 2018 del multiplo retributivo, ossia il rapporto tra la remunerazione del Capo Azienda e quella del dipendente mediano, come uno degli strumenti di monitoraggio della politica di remunerazione di Acea. In base alla suddetta analisi, il multiplo retributivo di Acea, ad oggi, è pari a 7,46 e si confronta con un valore mediano di 14,82 delle aziende *peer* (A2A, Ascopiave, Hera, Iren, Snam, Terna).





## Correlazione remunerazione, profilo di rischio e performance aziendale

I sistemi di remunerazione adottati, nell'interesse di tutti gli *stakeholder*, sono in linea con la strategia e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi che possano determinare l'insorgere di conflitti di interesse ed indurre ad un'eccessiva assunzione di rischi. Ciò premesso, la Politica di Remunerazione della Società si basa su una valutazione di un profilo di rischiosità valutato "moderato"; tale valutazione deriva soprattutto dalla considerazione del settore di appartenenza (multi *utility* regolata), in cui i margini derivanti da attività legate al mercato libero costituiscono una parte non preponderante.

Ciò si traduce in un'esposizione della Società a rischi di mercato limitati e, di converso, più esposta ai rischi regolatori.

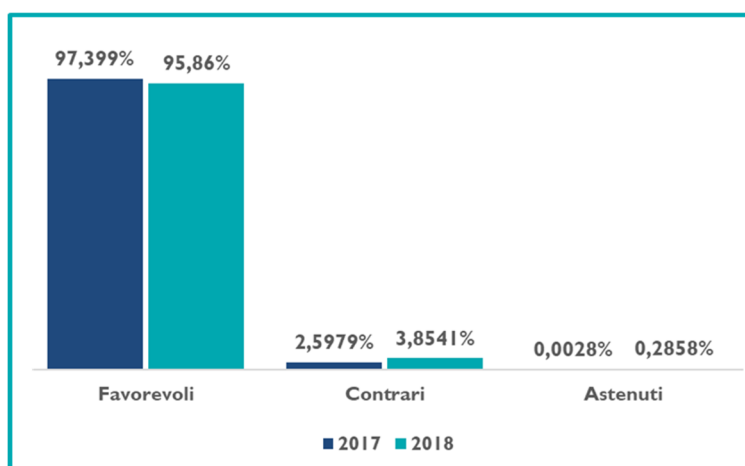
La correlazione tra remunerazione, rischi e *performance* è conseguita attraverso un sistema che:

- ✓ parametrizza la retribuzione variabile ad indicatori di *performance* misurata su orizzonte pluriennale; la retribuzione variabile è determinata in funzione di indicatori validi per Gruppo e Area Industriale di *business*;
- ✓ condiziona la liquidazione del *bonus* differito al mantenimento di condizioni di solidità, liquidità e redditività del Gruppo ed eventualmente dell'Area di *business*, al conseguimento di un'adeguata *performance* a livello individuale e ad una corretta condotta individuale.

Tenuto conto del profilo di rischio valutato "moderato", Acec ha scelto di non procedere all'assegnazione di strumenti finanziari ad elevata volatilità, quali ad esempio diritti di opzione o altri strumenti assimilabili. La componente variabile di lungo periodo è, pertanto, costituita esclusivamente da un piano di tipo monetario.

## Risultati di voto assembleare

L'assemblea degli azionisti tenutasi in data 20/4/2018, secondo quanto previsto dalla normativa vigente (art. 123-ter, sesto comma, del TUF), ha espresso un voto consultivo sulla prima sezione della Relazione sulla Remunerazione 2018 - Esercizio 2017. Di seguito i grafici con il confronto dei voti assembleari 2017-2018.





# SEZIONE I



# 1. Modello di Governance

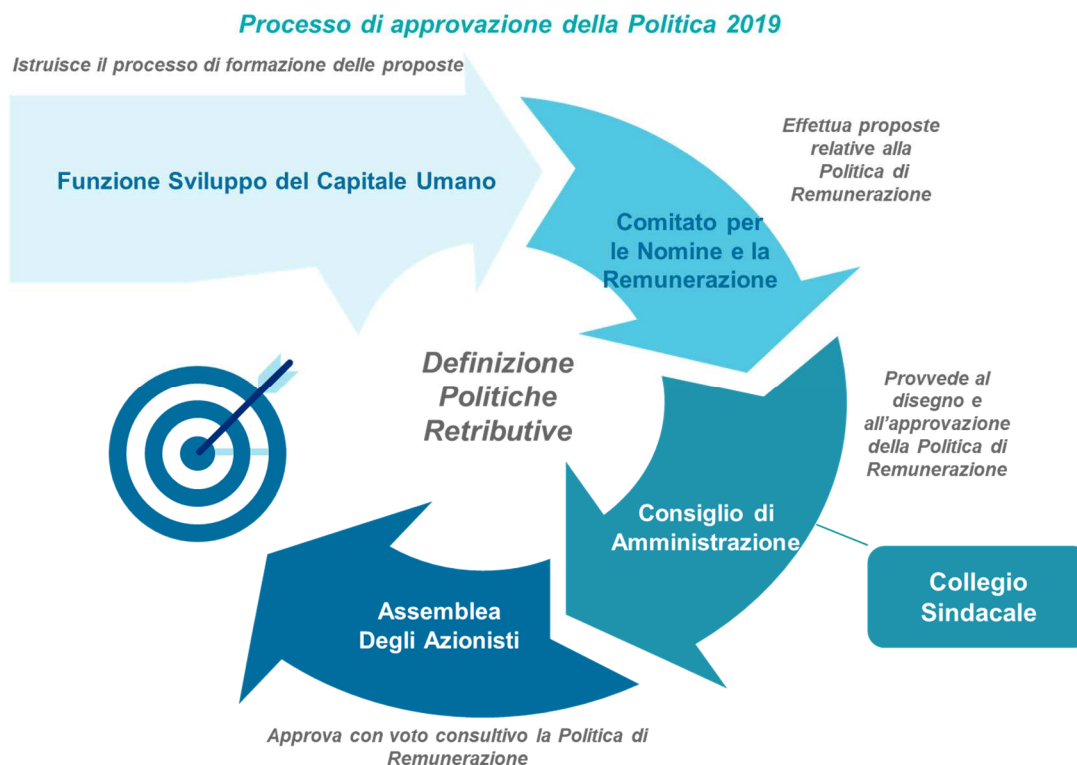
## 1.1. Processo di definizione e approvazione della Politica di Remunerazione

Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione ed il Consiglio di Amministrazione della Società rivestono un ruolo centrale nella definizione della politica di remunerazione.

Il processo di formazione delle politiche di remunerazione, che precede l'iter approvativo, coinvolge in prima istanza la Funzione Sviluppo del Capitale Umano che istruisce in modo proattivo, chiaro e trasparente il processo di formazione delle proposte. Tale processo prevede, poi, il forte coinvolgimento del vertice aziendale nella definizione delle *policy* e della linea per l'implementazione operativa di queste ultime.

Nell'ottica di una sempre maggiore trasparenza, il Gruppo Acec si è dotato di una Procedura OPC (Operazioni Parti Correlate) che, tra l'altro, prevede l'assoggettamento alla disciplina prevista per le Operazioni con Parti Correlate degli incentivi ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

L'intervento dei principali organi di governo societario nel processo di approvazione delle Politiche di Remunerazione garantisce che queste siano fondate su regole chiare e prudenti, che ne favoriscano la coerenza, evitando il prodursi di situazioni di conflitto di interesse e assicurandone la trasparenza attraverso un'adeguata informativa.



La politica per la remunerazione di ACEA è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione.

Di seguito sono riportati gli organi e i soggetti coinvolti nell'iter di approvazione delle politiche di remunerazione.

### **L'Assemblea dei Soci:**

- ai sensi dell'art. 2389 c.c., può non intervenire in merito alla determinazione del compenso degli Amministratori esecutivi e dei membri dei comitati, oppure può stabilirne l'ammontare massimo lasciando al Consiglio il compito di ripartizione, salvo che anche in proposito non abbia deliberato l'Assemblea. L'Assemblea dei Soci, con delibera del 28 aprile 2016, ha deliberato di riattribuire al Consiglio di Amministrazione la competenza, ex art. 2389, terzo comma c.c., circa la fissazione dei compensi degli Amministratori investiti di particolari cariche;
- delibera in senso favorevole o contrario (deliberazione non vincolante, ai sensi dell'art. 123-ter del TUF comma 6) sulla prima Sezione della Relazione sulla Remunerazione (comma 3 del medesimo articolo), inerente la politica della società in materia di remunerazione dei componenti dell'Organo di Amministrazione e dei dirigenti con responsabilità strategiche con riferimento almeno all'esercizio successivo e alle procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica.

### **Il Consiglio di Amministrazione:**

- è stato nominato in occasione dell'Assemblea di approvazione del Bilancio di esercizio 2016 (27/4/2017). A seguito delle dimissioni dalla carica di Presidente di Luca Alfredo Lanzalone, in data 21 giugno 2018, è stata nominata Presidente il Consigliere Michaela Castelli;
- l'attuale CDA, composto da 9 Amministratori, è tenuto a presidiare, in coerenza con lo Statuto, tra l'altro le seguenti aree di responsabilità:
  - determinare, qualora non vi abbia già provveduto l'Assemblea, la suddivisione del compenso globale spettante ai singoli membri del Consiglio;
  - eleggere, ove non vi abbia già provveduto l'Assemblea, tra i suoi membri il Presidente e può eleggere un Vice Presidente, che sostituisce il Presidente in caso di assenza o impedimento; (art.16 statuto);
  - istituire comitati per il controllo interno e per la remunerazione, la nomina dei relativi membri, la nomina del Direttore Generale, ove previsto, e la definizione della consistenza numerica dei dirigenti;
  - nominare tra i suoi componenti un Amministratore Delegato con delega per l'ordinaria gestione e per ogni altro atto attribuito alla sua competenza nei limiti di legge e dello Statuto. Il Consiglio di Amministrazione può inoltre istituire, fissandone i relativi poteri, un Comitato Esecutivo. Le deleghe sono conferite con le modalità e per gli effetti di cui all'art. 2381 cod. civ.;
  - determinare, in coerenza con quanto deliberato dall'Assemblea, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione e sentito il Collegio Sindacale, la remunerazione del Presidente, dell'Amministratore Delegato e degli altri Amministratori che rivestono particolari cariche, nonché il compenso spettante ai membri dei comitati endoconsiliari e la retribuzione dei dirigenti con responsabilità strategiche;

- definire il sistema di governo societario e la struttura del Gruppo, valutando l'adeguatezza dell'assetto organizzativo, contabile e amministrativo;
- effettuare le opportune valutazioni circa il generale andamento della gestione, confrontando periodicamente i risultati conseguiti con quelli programmati.

L'attuale Consiglio di Amministrazione rimarrà in carica sino all'Assemblea di approvazione del Bilancio al 31.12.2019. Di seguito se ne riporta la composizione nel corso del 2018:

#### COMPOSIZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

<i>Luca Alfredo LANZALONE - Presidente fino al 21 giugno 2018</i>	<i>Michaela CASTELLI - Presidente dal 21 giugno 2018<sup>(*)</sup></i>
<i>Michaela CASTELLI - Membro</i>	<i>Luca Alfredo LANZALONE - Membro</i>
<i>Stefano Antonio DONNARUMMA - Amministratore Delegato</i>	
<i>Alessandro CALTAGIRONE - Membro</i>	
<i>Massimiliano CAPECE MINUTOLO DEL SASSO - Membro</i>	
<i>Gabriella CHIELLINO - Membro</i>	
<i>Giovanni GIANI - Membro</i>	
<i>Liliana GODINO - Membro</i>	
<i>Fabrice ROSSIGNOL - Membro</i>	

<sup>(\*)</sup> Il Consiglio di Amministrazione il 21 giugno 2018 ha deliberato di eleggere Presidente il Consigliere Michaela Castelli, che resterà in carica fino alla scadenza naturale del Consiglio di Amministrazione.

L'Amministratore Delegato è l'unico amministratore esecutivo della Società.

Sono presenti nel Consiglio di Amministrazione 6 amministratori non esecutivi indipendenti, e precisamente: Gabriella Chiellino, Liliana Godino, Alessandro Caltagirone, Massimiliano Capece Minutolo Del Sasso, Fabrice Rossignol e Giovanni Giani.

#### Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione

In sintesi, le funzioni del Comitato sono:

- propositive e consultive nei confronti del Consiglio di Amministrazione e di monitoraggio per l'applicazione dei criteri e delle decisioni adottate dal Consiglio stesso in relazione alla politica sulla remunerazione;
- propositive e consultive per i compensi degli Amministratori muniti di particolari cariche e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

#### L'Amministratore Delegato

- fornisce informazioni al Comitato per le Nomine e la Remunerazione sull'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica sulla remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche.



## **I.2. Ruolo, composizione e competenze del Comitato per le Nomine e la Remunerazione**

In base al regolamento di funzionamento il Comitato è composto da non meno di tre amministratori non esecutivi, la maggioranza dei quali indipendenti; il Presidente del Comitato è scelto tra gli amministratori indipendenti. Attualmente il Comitato per le Nomine e la Remunerazione è composto da soli consiglieri indipendenti. Almeno un componente del Comitato possiede una adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive, da valutarsi dal Consiglio al momento della nomina.

In conformità con quanto previsto dall'articolo 2389, comma 3, del Codice Civile, e secondo quanto previsto dal Regolamento, il Comitato per le Nomine e la Remunerazione svolge funzioni consultive e propositive nei confronti del Consiglio di Amministrazione.

Il Comitato si esprime sulle politiche di remunerazione, nomine e fidelizzazione relative al personale del gruppo presentate dall'Amministratore Delegato.

Per quanto di competenza in materia di nomine:

- formula pareri al Consiglio in merito alla dimensione e alla composizione del Consiglio stesso ed esprime raccomandazioni in merito alle figure manageriali e professionali la cui presenza sia ritenuta opportuna;
- esprime raccomandazioni al Consiglio in merito al numero massimo di incarichi negli organi di amministrazione o di controllo di altre società quotate in mercati regolamentati, di società finanziarie, bancarie, assicurative o, comunque, di rilevanti dimensioni che possa essere considerato compatibile con un efficace svolgimento dell'incarico di Amministratore della Società, tenendo conto della partecipazione dei consiglieri ai comitati costituiti all'interno del consiglio;
- esprime raccomandazioni al Consiglio in merito ad eventuali fattispecie problematiche connesse all'applicazione del divieto di concorrenza previsto a carico degli Amministratori dall'art. 2390 del codice civile, qualora l'Assemblea, per esigenze di carattere organizzativo, abbia autorizzato in via generale e preventiva deroghe a tale divieto;
- propone al Consiglio i candidati alla carica di amministratore qualora nel corso dell'esercizio vengano a mancare uno o più amministratori (art. 2386, primo comma, codice civile), assicurando il rispetto delle prescrizioni di legge e di statuto, nonché quelle sul numero minimo di amministratori indipendenti e sulle quote riservate al genere meno rappresentato;
- formula pareri al Consiglio in caso di predisposizione del piano per la successione degli amministratori esecutivi.

Per quanto di competenza in materia di remunerazione:

- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dagli amministratori delegati;
- presenta proposte o esprime pareri al Consiglio sulla remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
- monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso e verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance sulla base dei dati forniti dalle competenti funzioni aziendali;
- sottopone all'approvazione del Consiglio la Relazione sulla Remunerazione, in particolare la Politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche.

Il Comitato effettua, almeno una volta all'anno, una autovalutazione della propria dimensione, composizione, funzionamento e indipendenza rispetto ai compiti previsti nel presente regolamento.

Il Comitato esprime, pareri preventivi e non vincolanti, con riguardo alle figure da qualificarsi come aventi responsabilità strategiche nonché quelle da attrarre, eventualmente, nel perimetro LTIP.

Ai fini dell'espressione di pareri preventivi e non vincolanti, il Comitato acquisisce le istruttorie svolte in funzione della scelta dei dirigenti con responsabilità strategiche nonché quelle relative alle designazioni degli Amministratori e dei Sindaci nelle società significative.

Il Comitato si riunisce periodicamente con la frequenza necessaria per lo svolgimento delle proprie attività, di norma nelle date previste dall'eventuale calendario annuale delle riunioni approvato dal Comitato stesso.

Nel 2018 il Comitato Nomine e Remunerazioni si è riunito 11 volte.

Il Presidente del Collegio Sindacale, o altro sindaco da lui designato, partecipa ai lavori del Comitato; possono comunque partecipare anche gli altri sindaci effettivi, l'Amministratore Delegato e il Presidente del Consiglio di Amministrazione, nonché, su invito del Presidente del Comitato, altri componenti del Consiglio di Amministrazione o della struttura della società, per fornire informazioni ed esprimere le valutazioni di competenza con riferimento ai singoli punti all'ordine del giorno.

Alle riunioni in questione partecipa inoltre, di regola, il Responsabile della struttura aziendale competente nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione.

Nessun amministratore può presenziare alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate proposte al Consiglio relative alla propria remunerazione.

Il Comitato si coordina, all'occorrenza, con gli altri Comitati istituiti dal Consiglio ai fini dello scambio tempestivo delle informazioni rilevanti per l'espletamento dei rispettivi compiti e del coordinamento delle attività nelle aree di comune competenza, attraverso lo scambio di flussi informativi o l'indizione di riunioni congiunte.

Nello svolgimento delle proprie funzioni, il Comitato ha la facoltà di accedere alle informazioni, alle funzioni e alle strutture aziendali, in base agli ambiti di competenza, necessarie per lo svolgimento dei propri compiti, nonché di avvalersi di consulenti esterni, che non si trovino in situazioni tali da comprometterne l'indipendenza di giudizio, nei limiti del budget annuale assegnato dal Consiglio di Amministrazione e delle materie di propria competenza.

## COMPOSIZIONE DEL COMITATO NOMINE E REMUNERAZIONE

<b>Liliana Godino</b>	Presidente
<b>Massimiliano Capece Minutolo del Sasso</b>	Membro
<b>Gabriella Chiellino</b>	Membro
<b>Giovanni Gianì</b>	Membro

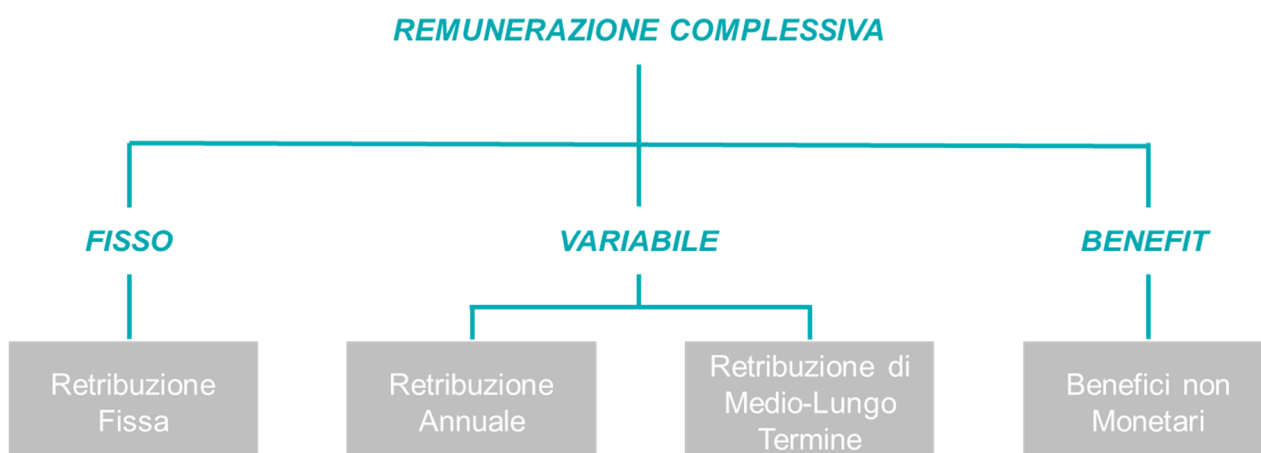
## 2. La Politica di Remunerazione del Gruppo Acea

### 2.1. Finalità e principi ispiratori

La filosofia retributiva resta coerente con quanto definito in passato ed è tutt'ora elemento fondante della politica di remunerazione del Gruppo. Tramite i principi ispiratori declinati all'interno della filosofia retributiva, la Società intende fornire a tutto il Gruppo un sistema di *Total Reward*:

- allineato con la strategia di breve e di lungo periodo dell'azienda;
- che remunererà l'aderenza ai valori aziendali, l'appartenenza e il *commitment* delle Persone nel lungo termine;
- coerente e omogeneo per tutti i livelli organizzativi e i diversi *business*;
- che valorizzi e remunererà adeguatamente sia la carriera manageriale che quella professionale (*dual ladder career*);
- che stimoli e remunererà l'eccellenza delle *performance* individuali;
- efficiente ed equo, ancorando i livelli retributivi al peso e alla complessità dei ruoli;
- che abbia un posizionamento allineato rispetto ai mercati di riferimento;
- meritocratico differenziando i trattamenti retributivi variabili in funzione della *performance*;
- competitivo per i ruoli che hanno un maggior impatto sui risultati aziendali;
- attrattivo per i ruoli ritenuti critici per il successo aziendale.

### 2.2. Le componenti della remunerazione





### **Retribuzione fissa**

La componente fissa della retribuzione è determinata dalla specializzazione professionale e dal ruolo nell'organizzazione e riflette, pertanto, le competenze tecniche, professionali e manageriali.

### **Retribuzione variabile**

La retribuzione variabile riconosce e premia gli obiettivi assegnati e i risultati raggiunti e viene determinata secondo parametri che prevedono sistemi di ponderazione per il rischio e il collegamento a risultati effettivi e duraturi. Essa costituisce un'importante leva motivazionale.

In via eccezionale e non ricorrente, previo parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, possono essere attribuiti - dal Consiglio di Amministrazione per l'Amministratore Delegato e da quest'ultimo per i dirigenti con responsabilità strategica - forme di riconoscimento straordinarie nella forma di bonus ed erogazioni una tantum, strettamente commisurate al loro specifico apporto in relazione al raggiungimento, o alle modalità di raggiungimento, di particolari obiettivi.

### **Sistema di incentivazione variabile annuale di breve periodo (MBO)**

Il sistema di MBO (*Management By Objectives*) promuove il raggiungimento degli obiettivi annuali di *budget* definiti anche in ottica di sostenibilità nel medio-lungo termine.

I *Manager* coinvolti nel sistema sono identificati annualmente sulla base delle linee-guida di Gruppo e in coerenza con le strategie aziendali di *business* e di gestione delle risorse umane.

Per l'Amministratore Delegato/Responsabile Area Industriale Estero e Strategie Sviluppo *Business* e per i primi riporti di Presidente e Amministratore Delegato il *pay out* teorico è costituito dalla sommatoria dei pesi relativi di ciascun indicatore.

Nel caso in cui nessuno degli obiettivi sia raggiunto, non si attiva il pagamento della retribuzione variabile.

Si evidenzia che il CDA in data 26 giugno 2018 ha deliberato di:

- incrementare, il *bonus pool* dell'Amministratore Delegato in caso di raggiungimento a *target* degli obiettivi di Gruppo;
- introdurre, in accordo con le *best practice* di mercato e al fine di garantire l'equità interna della politica retributiva, soglie di eccellenza anche per l'Amministratore Delegato, come per il resto della popolazione manageriale del Gruppo;
- consentire all'Amministratore Delegato di riconoscere in favore dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, previo parere favorevole del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, un *bonus* aggiuntivo in caso di *overperformance* di parametri quantitativi predeterminati e misurabili.

#### **a) Obiettivi economico-finanziari di Gruppo**

Sono assegnati in base ai *target* del *budget* annuale ed il risultato è consuntivato nel corso dell'anno successivo. Per l'esercizio 2019, tali obiettivi sono rappresentati dai seguenti *target*:

- **Posizione Finanziaria Netta 40%**
- **Margine Operativo Lordo 35%**
- **Utile Netto 20%**
- **Quality Award 5%**

Si conferma anche per l'esercizio 2019 l'utilizzo del *Quality Award* quale *KPI* del sistema di incentivazione annuale. La metrica, introdotta nel corso del 2016 al fine di poter misurare la qualità erogata al posto di quella percepita, si riferisce al saldo dell'ammontare effettivo dei premi/penali economici che saranno conseguiti dal Gestore del S.I.I. (Sistema Idrico Integrato) e dal Distributore elettrico sulla base della consuntivazione delle *performance* del periodo indicato che interverrà, comunque, entro la data di approvazione del Bilancio 2018 da parte di Acea S.p.A.

In aggiunta allo specifico valore *target*, l'impianto è rappresentato dalla definizione di soglie di valore minimo e massimo per ciascun Obiettivo di Gruppo:

- il raggiungimento del valore minimo darà accesso all'80% del *pay out* del singolo indicatore raggiunto;
- il raggiungimento del valore *target* darà accesso al 100% del *pay out* del singolo indicatore raggiunto;
- il raggiungimento del valore massimo darà accesso al 120% del *pay out* del singolo indicatore raggiunto.

Il sistema, ai fini della consuntivazione e dell'erogazione del *pay out*, prevede dei calcoli di ponderazione sul raggiungimento dei singoli obiettivi di Gruppo. All'interno di ciascun intervallo, definito su ognuno dei quattro obiettivi di Gruppo, il valore di consuntivo definirà, attraverso una interpolazione lineare, la percentuale di *pay out* associata.

## **b) Obiettivi Individuali:**

### **I. di natura quantitativa**

Al fine di mutare le linee strategiche in risultati concreti è stato realizzato un *Catalogo Obiettivi di Gruppo* con la finalità di fornire un set di indicatori per l'assegnazione al *Management* degli obiettivi di natura quantitativa per l'anno 2019.

All'interno del catalogo gli obiettivi sono raggruppati per famiglia professionale.

Il raggiungimento dei singoli obiettivi è espresso attraverso l'individuazione e la misurazione (in termini di percentuale sul *target*) di determinati livelli di *performance*: alto, medio, basso. Ai fini della consuntivazione e dell'erogazione del *pay out* sono previsti calcoli di ponderazione sul raggiungimento dei singoli obiettivi. Nel corso del 2018 Acea ha svolto uno studio volto ad intensificare l'integrazione della sostenibilità nel *Business*, così come riflesso nel *Catalogo Obiettivi 2019*.

### **II. di natura qualitativa**

La *Performance* è, inoltre, misurata attraverso il Sistema di *Performance Management P&L*, il quale ha l'intento di valorizzare le risorse del Gruppo attraverso un impianto volto ad integrare i diversi processi che caratterizzano il ciclo di vita del dipendente. Il modello è espressione del contributo complessivo apportato dal singolo individuo e reso evidente dai risultati conseguiti (realizzazione) e dalle modalità realizzative ed i comportamenti adottati (comportamenti osservabili) nel ruolo ricoperto, restituendo una valutazione degli specifici comportamenti organizzativi in esso contenuti che concorrono quindi alla composizione dell'importo da erogare alla risorsa.

## Processo di assegnazione degli obiettivi ed erogazione del premio



## Sistema di incentivazione variabile di medio-lungo periodo (LTIP) 2018-2020

Il sistema LTIP ha tra le principali finalità quelle di fidelizzare la dirigenza e incentivare il *management* al perseguimento dei risultati economico-finanziari del Gruppo nell'interesse degli azionisti, allineandone così gli obiettivi.

### a. Processo di definizione degli incentivi e degli obiettivi

Il *Long Term Incentive Plan* è un piano di tipo chiuso triennale che prevede l'erogazione monetaria di un *bonus*, a fronte del raggiungimento di obiettivi predeterminati.

La natura di tali obiettivi mira tanto al rispetto di principi economico-finanziari, quanto al ritorno economico dell'investimento da parte degli Azionisti, misurando la redditività del capitale investito.

Pertanto, i *target* da raggiungere, in base ai quali è determinata l'erogazione eventuale del *bonus*, sono:

- di natura economico-finanziaria;
- di natura reddituale.

In sintesi, gli obiettivi prefissati nel piano con l'esplicita indicazione della loro incidenza percentuale, sono:

- **Margine Operativo Lordo (MOL):** peso 15% - il MOL è un indicatore di redditività che esprime il reddito conseguito da Acea relativamente alla gestione caratteristica. Il suo utilizzo come indicatore di Piano fornisce una buona approssimazione del flusso di cassa operativo prodotto da Acea, il quale rappresenta una grandezza essenziale per stimare il valore del Gruppo e quantificare l'entità delle risorse finanziarie create e disponibili;
- **Remunerazione del Capitale Investito (R.O.I.C.):** peso 15% - il ROIC è un indice finalizzato a valutare il rendimento del capitale investito da Acea. L'indicatore funge da sistema di monitoraggio per avere una visione di insieme circa l'efficienza con cui è impiegato il capitale investito, descrivendo la correlazione tra i ricavi e l'ammontare di capitale necessario per realizzarli;

- **Total Shareholder Return (TSR):** peso 70% - il TSR rappresenta la metrica più completa del valore creato da un'impresa per i propri azionisti. L'indicatore mostra, quindi, il tasso di rendimento per un investitore che abbia acquistato il titolo Acea in data X e lo abbia venduto in data Y. Tale calcolo considera tutti i dividendi pagati dall'Azienda reinvestiti nel titolo Acea alla data di stacco della relativa cedola. Il parametro sarà oggetto di valutazione in termini relativi (il valore della crescita dell'azione sarà commisurato al valore medio di un paniere di riferimento composto da 7 aziende – A2A, Enel, Hera, Iren, Italgas, Snam e Terna).

## b. Misurazione della Performance

Al termine di ciascun triennio di riferimento viene eventualmente erogato il *bonus* in funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi suddetti, ossia della misurazione della *Performance* aziendale relativa al triennio.

Il *bonus*, assegnato individualmente a ciascun beneficiario, è calcolato come percentuale rispetto alla componente fissa.

Nel corso del 2019, a seguito dell'approvazione dei risultati economico-finanziari da parte del Consiglio di Amministrazione sarà possibile erogare il *bonus*, relativo al triennio 2016-2018, ai destinatari di LTIP.

Così, come deliberato dal CDA il 14 marzo 2018 in un'ottica di sostenibilità e trasparenza, i beneficiari del Piano 2016-2018 riceveranno, in base alla consuntivazione degli obiettivi alla fine del triennio 2016-2018, un corrispettivo pari a due terzi del valore complessivo loro spettante. I destinatari del nuovo Piano di Incentivazione a Lungo Termine (LTIP) 2018-2020, al termine del triennio percepiranno un *bonus* calcolato sull'intero periodo di *performance*.

### Timeline dei due Piani LTIP



(\*) Consuntivato sul triennio e pagato su due anni

## Benefit non monetari

Hanno lo scopo di integrare il pacchetto retributivo in una logica di *total reward* attraverso *benefit* di natura prevalentemente previdenziale e assistenziale. Definiti dalla contrattazione collettiva nazionale e dagli accordi integrativi aziendali.

Il pacchetto retributivo del *Management Acea* è completato da alcuni *benefit* di natura non monetaria che ne costituiscono parte integrante. Essi consistono principalmente in: piani previdenziali, assicurativi e sanitari, auto aziendale ed eventuale alloggio.

### 3. Il pacchetto retributivo del Vertice di Gruppo

In generale, le componenti della retribuzione si distinguono in:

- **componente fissa:** determinata dalla specializzazione professionale e dal ruolo organizzativo ricoperto con le connesse responsabilità;
- **componente variabile:** parametrata alla *performance*, nonché legata a risultati effettivi e duraturi.

La seguente tabella mostra la composizione del pacchetto retributivo degli Amministratori, compresi gli Amministratori esecutivi e gli Amministratori investiti di particolari cariche, e dei Dirigenti con

Componente	Presidente	Amministratore Delegato	Amministratori non esecutivi	Dirigenti con Responsabilità Strategiche
Retribuzione Fissa	✓	✓	✓	✓
Retribuzione Variabile Annuale		✓		✓
Retribuzione Variabile di Medio-Lungo Termine		✓		✓
Benefit		✓		✓

Responsabilità Strategiche.

Di seguito si descrive dettagliatamente la politica retributiva seguita per le singole figure.

Si segnala, infine, che la Società monitora le più diffuse pratiche di mercato, con riferimento in particolare alle aziende quotate, anche avvalendosi di indagini retributive ed analisi di mercato condotte da primari operatori del settore, nell'intento di allineare la propria politica a tali pratiche.

#### **Presidente**

Il pacchetto retributivo del Presidente si compone della sola retribuzione fissa annua lorda. Il Consiglio di Amministrazione in data 21 giugno 2018 ha deliberato la nomina a Presidente del consigliere Michaela Castelli.

La remunerazione complessiva per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione risulta essere così articolata:

- compenso annuo per la carica di Presidente pari € 120.000 annui lordi (delibera n. 34 del 26 giugno 2018 del CDA). Per l'anno 2018 il compenso per la Presidente in carica, Michaela Castelli, pro quotato in ragione della copertura del ruolo, è pari a € 63.462;
- emolumento annuo in qualità di Consigliere pari a € 26.000 annui lordi.

## Amministratore Delegato – Responsabile Area Industriale Estero e Strategie Sviluppo Business

Il pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato/Responsabile Area Industriale Estero e Strategie Sviluppo Business si articola in una componente fissa della remunerazione e una componente variabile.

La remunerazione complessiva dell'Amministratore Delegato/Responsabile Area Industriale Estero e Strategie Sviluppo Business risulta essere così articolata:

- emolumento annuo in qualità di Consigliere pari a € 26.000 annui lordi;
- retribuzione fissa annua lorda come dirigente, pari a € 240.000;
- retribuzione variabile di breve periodo (MBO) pari, a target a € 280.000 annui lordi, nonché a una eventuale quota aggiuntiva per *overperformance* determinata dal Consiglio di Amministrazione;
- retribuzione variabile di medio-lungo periodo (LTIP) erogata su base triennale, che in misura teorica annua rappresenta a target nel triennio di riferimento, il 33,3% della retribuzione fissa.

La retribuzione fissa e la retribuzione variabile di breve periodo possono essere riviste dal Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2389, III comma, c.c., in conformità con quanto previsto dalla presente politica, al fine di allinearle al benchmark di mercato.

## Membri del Consiglio di Amministrazione

Relativamente al Consiglio di Amministrazione, nella tabella che segue, si riepiloga la partecipazione dei suoi membri ai diversi Comitati Endoconsiliari:

COMPOSIZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE		Comitato Controllo Rischi (*)	Comitato per le Nomine e la Remunerazione (*)	Comitato per le Operazioni con parti Correlate (*)	Comitato per l'Etica e la Sostenibilità (*)	Comitato Esecutivo (**)
<b>Michaela CASTELLI</b>	Presidente	Membro			Membro	Membro
<b>Luca Alfredo LANZALONE</b>	Membro					
<b>Stefano Antonio DONNARUMMA</b>	Amministratore Delegato					Membro
<b>Alessandro CALTAGIRONE</b>	Membro					
<b>Massimiliano CAPECE MINUTOLO DEL SASSO</b>	Membro	Membro	Membro	Membro		Membro
<b>Gabriella CHIELLINO</b>	Membro		Membro	Membro	Presidente	
<b>Giovanni GIANI</b>	Membro	Membro	Membro		Membro	Presidente
<b>Liliana GODINO</b>	Membro	Presidente	Presidente			
<b>Fabrice ROSSIGNOL</b>	Membro			Coordinatore		







(\*) Tutti i componenti dei comitati (CCR, CNR, COPC, CES) sono indipendenti, tranne il Presidente Michaela Castelli

(\*\*) Michaela Castelli e Stefano Donnarumma ne sono componenti di diritto (ex art. 20 Statuto Sociale)



In particolare, per quanto riguarda i comitati endoconsiliari nel corso del 2018 si è ritenuto opportuno istituire un Comitato Esecutivo in considerazione della particolare sensibilità di alcune materie come le sponsorizzazioni e i rapporti istituzionali che richiedono una trattazione collegiale.

Si riepilogano di seguito i compensi previsti per la partecipazione al Consiglio Amministrazione e ai comitati endoconsiliari:

	<p><b>Consiglio di Amministrazione</b></p> <p>Con riferimento ai Consiglieri di Amministrazione è stato deliberato un emolumento individuale pari a <b>26.000 €</b> annui lordi omnicomprensivi, al netto del rimborso su base annuale delle spese documentate.</p>
	<p><b>Comitato Controllo e Rischi (CCR)</b></p> <p>Con riferimento al Comitato Controllo e Rischi (CCR) è stato deliberato un emolumento annuo individuale per il presidente pari a <b>20.000 €</b> annui lordi, e per ciascun membro un emolumento pari a <b>10.000 €</b> annui lordi.</p>
	<p><b>Comitato per le Nomine e la Remunerazione (CNR)</b></p> <p>Con riferimento al Comitato per le Nomine e la Remunerazione (CNR) è stato deliberato un emolumento annuo individuale per il presidente pari a <b>20.000 €</b> annui lordi, e per ciascun membro un emolumento pari a <b>10.000 €</b> annui lordi.</p>
	<p><b>Comitato per l'Etica e la Sostenibilità (CES)</b></p> <p>Con riferimento al Comitato Etico (CES) è stato deliberato un emolumento annuo individuale per il presidente pari a <b>20.000 €</b> annui lordi, e per ciascun membro un emolumento pari a <b>10.000 €</b> annui lordi.</p>
	<p><b>Comitato per le Operazioni con Parti Correlate (COPC)</b></p> <p>Con riferimento al Comitato per le Operazioni con Parti Correlate (COPC) è stato deliberato un emolumento annuo individuale per il coordinatore pari a <b>20.000 €</b> annui lordi, e per ciascun membro un emolumento pari a <b>10.000 €</b> annui lordi.</p>
	<p><b>Comitato Esecutivo (CE)</b></p> <p>Con riferimento al Comitato Esecutivo (CE) è stato deliberato un emolumento annuo individuale per il presidente pari a <b>20.000 €</b> annui lordi, e per ciascun membro(*) un emolumento pari a <b>10.000 €</b> annui lordi.</p>

(\*) I membri di diritto (Presidente C.d.A. e AD) non percepiranno alcun compenso, in quanto i compensi per le rispettive cariche sono da considerarsi omnicomprensivi

## Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Il pacchetto retributivo dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche si compone di:

- retribuzione fissa;
- retribuzione variabile di breve periodo (MBO);
- retribuzione variabile di medio-lungo periodo (LTIP).

L'ammontare della retribuzione fissa è determinata in base al livello di ruolo ed alle responsabilità assegnate.

L'ammontare della retribuzione variabile annuale (MBO) è definito in funzione del livello di raggiungimento degli obiettivi di Gruppo ed individuali, secondo quanto disciplinato dal Sistema Variabile Incentivante in vigore, "Sistema di incentivazione variabile annuale di breve periodo (MBO)".

Il livello di incentivazione a target è differenziato in funzione del ruolo ricoperto ed è compreso tra il 35% e il 40% della retribuzione annua lorda.



L'Amministratore Delegato può riconoscere in favore dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, previo parere favorevole del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, un *bonus* aggiuntivo in caso di *overperformance* di parametri oggettivi predeterminati e misurabili.

La retribuzione variabile di medio-lungo periodo (*LTIP*), in coerenza con quanto definito per l'Amministratore Delegato/Responsabile Area Industriale Estero e Strategie Sviluppo *Business*, è costituita da un *bonus*, erogato su base triennale, subordinato al raggiungimento degli obiettivi di medio-lungo periodo.

Il Piano di incentivazione *LTIP*, previsto per tutti i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, prevede un valore annualizzato al raggiungimento degli obiettivi a *target* e al massimo pari, rispettivamente al 30% e al 40% della RAL del singolo beneficiario.

### **Remunerazione delle figure di controllo**

Il pacchetto retributivo del Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, delle Risorse a capo delle funzioni di controllo interno (*Internal Audit e Risk & Compliance*) è rimasto strutturato con una prevalente componente fissa ed una contenuta parte variabile.

L'erogazione della componente variabile è, tuttavia, sottoposta ad una valutazione annuale che avviene sulla base di criteri qualitativi e di efficienza; in base a tali criteri vengono assegnati gli obiettivi individuali alle figure in oggetto e, pertanto, non risultano collegati ad obiettivi di natura economico-finanziaria se non per la parte rappresentata dagli obiettivi di Gruppo.

## 4. Parachute e Clausola di Clawback

### **Dimissioni, licenziamento e cessazione del rapporto di lavoro**

Si precisa che non esistono accordi che prevedano indennità fisse o clausole di qualsivoglia natura volte a salvaguardare i Dirigenti del Gruppo in caso di risoluzione del rapporto di lavoro (c.d. **parachute**). Si rimanda, pertanto, sul tema, agli istituti previsti dal CCNL per i Dirigenti delle Imprese dei Servizi di Pubblica Utilità che disciplinano, nella parte IV<sup>a</sup> e V<sup>a</sup>, le modalità di definizione della cessazione del rapporto di lavoro dei Dirigenti. A tale Contratto si ispira, peraltro, la Policy “Gestione Esodi Dirigenti” approvata dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione n. 33 del 21 dicembre 2011, e tuttora in vigore.

Non sono stati, altresì, stipulati accordi tra Acea e gli Amministratori in carica che prevedano indennità in caso di dimissioni o revoca senza giusta causa.

Anche per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche non sono previsti accordi che regolino *ex ante* gli aspetti economici relativi all’eventuale risoluzione anticipata del rapporto di lavoro. In tali casi, si deve applicare la citata Policy “Gestione Esodi Dirigenti” approvata dal CDA in data 21 dicembre 2011 con la Delibera n. 33/2011 e da allora operativa, ispirata agli istituti previsti dalla contrattazione collettiva nazionale di riferimento.

Acea, con riferimento agli Amministratori non ha in essere allo stato della presente relazione alcun patto di non concorrenza. A oggi solo un Dirigente con Responsabilità Strategiche ha in essere un patto di non concorrenza.

### **Clausole di malus e clawback**

In linea con una richiesta crescente da parte del Codice di Autodisciplina in materia di trasparenza, nell’ottica di una politica retributiva sempre più responsabile, Acea, che è stata tra le prime aziende in Italia ad aver recepito le indicazioni degli enti regolatori europei in tale direzione, non solo ha previsto il mantenimento delle clausole di *malus* e *clawback*, ma ha esteso tali clausole anche ai ruoli manageriali con maggior impatto sul *business* del Gruppo.

Tale scelta garantisce il diritto di non applicare gli istituti di incentivazione variabile di breve (*MBO*) e di lungo periodo (*LTIP*) *-malus-*, ovvero chiedere la restituzione delle componenti variabili della remunerazione – sia di breve che di medio-lungo periodo – qualora tali componenti siano state versate sulla base di comportamenti di natura dolosa e/o per colpa grave, come l’intenzionale alterazione dei dati utilizzati per il conseguimento degli obiettivi ovvero l’ottenimento degli stessi obiettivi mediante comportamenti contrari alle norme aziendali o legali *-clawback-*.

# SEZIONE II



## Premessa

Nella presente Sezione si riportano i compensi corrisposti nel corso del 2018 ai componenti degli organi di amministrazione e controllo nonché ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Tali compensi (retribuzione fissa, variabile e *benefit* non monetari) sono stati corrisposti secondo un criterio di competenza, in relazione all'effettivo periodo di permanenza nel ruolo ed in coerenza con la Politica per la remunerazione di riferimento.

Si segnala che, non avendo ancora a disposizione la consuntivazione reale del raggiungimento degli obiettivi di gruppo né la definitiva valutazione individuale, gli importi dell'MBO dell'esercizio 2018 si basano sul calcolo relativo alla percentuale *target* degli obiettivi di Gruppo e senza considerare la valutazione individuale che, come precedentemente illustrato (Sezione I), può fungere da moltiplicatore o demoltiplicatore dell'importo dell'MBO.

In linea con quanto sopra anche gli importi dell'LTIP 2016-2018 si basano sul calcolo relativo alla percentuale *target*.

# 1 ■ Descrizione dei compensi corrisposti ad Amministratori e Dirigenti con Responsabilità Strategiche

## **Presidente**

Il Consiglio di Amministrazione in data 21 giugno 2018 ha deliberato la nomina a Presidente del consigliere Michaela Castelli. Per l'anno 2018 il compenso per tale ultima carica è pro quotato in ragione d'anno ed è pari ad € 63.462. L'attuale Presidente, già eletta consigliere di amministrazione di Acea in occasione dell'Assemblea dei Soci del 27 aprile 2017, percepisce un compenso quale Consigliere di Amministrazione pari a € 26.000 annui lordi.

A completamento degli aspetti retributivi sono mostrati anche i compensi, calcolati in ragione dei pagamenti effettuati, del precedente Presidente Luca Alfredo Lanzalone composti da compenso pro quotato in ragione d'anno pari a € 56.538 e compenso annuo lordo come Consigliere pari € 13.000.

## **Amministratore Delegato – Responsabile Area Industriale Estero e Strategie Sviluppo Business**

Stefano Antonio Donnarumma, Amministratore Delegato/Responsabile Area Industriale Estero e Strategie Sviluppo *Business* in carica dal 3 maggio 2017, percepisce un emolumento, quale Consigliere di Amministrazione, pari a € 26.000 annui lordi, deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 27 aprile 2017, e un compenso come dirigente definito dal Consiglio di Amministrazione, pari a € 240.000 annui lordi oltre una componente variabile a *target* pari ad € 280.000.

Completa la retribuzione dell'Amministratore Delegato/Responsabile Area Industriale Estero e Strategie Sviluppo *Business* un pacchetto di *benefit* non monetari il cui valore è pari a € 76.507.

L'incentivo a lungo termine (LTIP) legato al raggiungimento degli obiettivi di *performance* triennale (2016-2018), chiuso al 31/12/2017, verrà erogato nel corso del 2019; l'ammontare del premio a *target* è pari a € 79.920.

Con riferimento ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro per l'Amministratore Delegato/Responsabile Area Industriale Estero e Strategie Sviluppo *Business* si deve applicare la sopra menzionata *Policy* "Gestione Esodi Dirigenti" approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 21 dicembre 2011 con la Delibera n. 33/2011 e da allora operativa.

Non è prevista, pertanto, alcuna indennità, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, salvo quanto stabilito dal suddetto contratto collettivo.

## **Amministratori**

I componenti del Consiglio di Amministrazione hanno percepito il compenso stabilito dall'Assemblea per la carica di amministratore, con riferimento al periodo per cui hanno ricoperto la carica, così come per l'eventuale carica di membri dei Comitati interni al Consiglio di Amministrazione e di altri organismi/comitati.



Per completezza i dettagli dei relativi compensi sono riportati nella tabella I che segue.

### **Sindaci**

Enrico Laghi ha percepito un compenso, come indicato in tabella I, per la carica di Presidente del Collegio Sindacale di Acea.

I membri del Collegio hanno percepito un compenso per lo svolgimento della carica di Sindaci, con riferimento al periodo per cui hanno ricoperto la carica, in Acea e in altre Società del Gruppo.

Per completezza i dettagli dei relativi compensi sono riportati nella tabella I che segue.

### **Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche hanno percepito, a livello aggregato e *pro quotato* per il periodo di permanenza nel ruolo, un compenso annuo lordo pari a € 1.052.584.

Il valore complessivo a *target*, *pro quotato* per il periodo di permanenza nel ruolo, del *bonus* annuale di competenza per l'anno 2018 è stimabile in € 351.034.

L'incentivo a lungo termine (LTIP) legato al raggiungimento degli obiettivi di *performance* triennale (2016-2018), chiuso al 31/12/2017, verrà consuntivato nel corso del 2019, pertanto l'ammontare del premio è indicato a *target*, per un importo pari a € 248.000.

Si segnala che gli importi indicati come retribuzione fissa e variabile di lungo comprendono anche la quota destinata al precedente responsabile dell'Area Commerciale e Trading che, come da regolamento LTIP, risulta essere un *good leaver*.

Il valore complessivo del pacchetto di *benefit* non monetari assegnato nel 2018 ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche è pari a € 97.508 a livello aggregato e per ciascuno di loro in ragione del periodo di permanenza nel ruolo.

**Tabella I: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali 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					
<b>Luca Alfredo Lanzalone</b>	<i>Presidente</i>	01/01/2018 31/12/2018	Approvazione Bilancio anno 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 69.538						€ 69.538		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 69.538						€ 69.538		
<i>Lanzalone in carica come Presidente fino al 21 giugno 2018</i>				(I) Ammontare comprensivo del compenso annuo lordo pro-quota per il periodo di copertura della carica di Presidente (€ 56.538) e di quello come membro del CdA (€ 13.000)								

(\*) Importi calcolati in ragione dei pagamenti effettuati



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					
<b>Michaela Castelli</b>	Presidente	01/01/2018 31/12/2018	Approvazione Bilancio anno 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 89.462	€ 2.000					€ 91.462		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 89.462	€ 2.000					€ 91.462		
<b>Michaela CASTELLI in carica come Presidente dal 21 giugno 2018</b>				(I) Ammontare comprensivo del compenso annuo lordo pro-quota per il periodo di copertura della carica di Presidente (€63.462) e in ragione d'anno per quello come membro del CdA (€26.000)	(I) Compensi fissi per CCR, CES, OPC. Tali compensi sono stati pagati solo nel primo Semestre							

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					
<b>Stefano Antonio Donnarumma</b>	<i>AD -Responsabile Al Estero e Sviluppo Strategie Business</i>	01/01/2018 31/12/2018	Approvazione Bilancio 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 266.000		€ 359.920		€ 76.507		€ 702.427		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 266.000		€ 359.920		€ 76.507		€ 702.427		
<i>I compensi indicati in tabella si riferiscono al periodo di copertura del ruolo</i>				(I) Ammontare comprensivo del compenso annuo lordo per la copertura del ruolo Amministratore Delegato e membro del CdA		(I) Sistema di Incentivazione variabile MBO stimabile a target (€ 280.000) più LTIP 2016-2018 stimabile a target (€ 79.920)						

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					
<b>Giovanni Gianì</b>	<i>Amministratore</i>	01/01/2018 31/12/2018	Approvazione Bilancio anno 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 47.600	€ 27.000					€ 74.600		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 47.600	€ 27.000					€ 74.600		
<b>Note</b>				(II) Ammontare complessivo del compenso annuo lordo come membro del CDA, e compenso forfetario lordo incarico CDA ABAB (10.800€) e quello annuo lordo incarico CDA ABF (10.800€)	Compensi fissi come Presidente CE e come membro di CNR, CCR e CES.							
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					
<b>Massimiliano Capece Minutolo del Sasso</b>	<i>Amministratore</i>	01/01/2018 31/12/2018	Approvazione Bilancio anno 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 26.000	€ 22.000					€ 48.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 26.000	€ 22.000					€ 48.000		
<b>Note</b>				(I) Ammontare complessivo del compenso annuo lordo come membro del CDA	Compensi fissi come membro dei Comitati CNR, CCR, CE e OPC							

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					
<b>Alessandro Caltagirone</b>	Amministratore	01/01/2018 31/12/2018	Approvazione Bilancio anno 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 26.000						€ 26.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 26.000						€ 26.000		
<b>Note</b>				(I) Ammontare complessivo del compenso annuo lordo come membro del CDA								

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					
<b>Gabriella Chiellino</b>	Amministratore	01/01/2018 31/12/2018	Approvazione Bilancio anno 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 26.000	€ 22.000					€ 48.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 26.000	€ 22.000					€ 48.000		
<b>Note</b>				(I) Ammontare complessivo del compenso annuo lordo come membro del CDA	Compensi fissi come Presidente CES e come membro CNR, OPC							

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					
<b>Liliana Godino</b>	Amministratore	01/01/2018 31/12/2018	Approvazione Bilancio anno 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 26.000	€ 22.000					€ 48.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 26.000	€ 22.000					€ 48.000		
<b>Note</b>				(I) Ammontare complessivo del compenso annuo lordo come membro del CDA	Compensi fissi come Membro prima e poi come Presidente CCR e come Presidente CNR							

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					
<b>Fabrice Rossignol</b>	Amministratore	01/01/2018 31/12/2018	Approvazione Bilancio anno 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 26.000	€ 11.000					€ 37.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 26.000	€ 11.000					€ 37.000		
<b>Note</b>				(I) Ammontare complessivo del compenso annuo lordo come membro del CDA	Compensi fissi come Coordinatore Comitato OPC							

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					
<b>Corrado Gatti</b>	<i>Sindaco</i>	01/01/2018 31/12/2018	Approvazione Bilancio anno 2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 100.000						€ 100.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 36.000						€ 36.000		
(III) Totale				€ 136.000						€ 136.000		
<b>Note</b>				(II) Presidente Collegio Sindacale Acea Ato2								

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					
<b>Enrico Laghi</b>	<i>Presidente Collegio Sindacale</i>	01/01/2018 31/12/2018	Approvazione Bilancio anno 2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 150.000						€ 150.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 150.000						€ 150.000		
<b>Note</b>												

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					
<b>Rosina Cichello</b>	<i>Sindaco</i>	01/01/2018 31/12/2018	Approvazione Bilancio anno 2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 100.000					€ 100.000			
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 100.000					€ 100.000			
<b>Note</b>												



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					
<b>Num. 6</b>	<i>Dirigenti con responsabilità strategiche</i>	01/01/2018 31/12/2018	Contratto a tempo indeterminato									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 1.052.584		€ 599.034		€ 97.508		€ 1.749.126		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 1.052.584		€ 599.034		€ 97.508		€ 1.749.126		
<i>I compensi indicati in tabella si riferiscono al periodo di copertura del ruolo</i>						(I) Sistema di Incentivazione variabile MBO stimabile a target (351.034€) più LTIP 2016-2018 stimabile a target (248.000€)						

**Tabella 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

Cognome e Nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno (*)			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
<b>Stefano Antonio Donnarumma</b>	AD -Responsabile AI Estero e Sviluppo Strategie Business	LTIP 2016 - 2018	(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile / Erogato (*)	Differito	Periodo di Differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>	<b>MBO</b> Piano di incentivazione a breve termine - annuale		€ 280.000	-	-	-	-	-	-
	<b>LTIP</b> Piano di incentivazione a medio-lungo termine - triennale		€ 79.920	-	-	-	-	-	-
	-		-	-	-	-	-	-	-
<b>Compensi da controllate e collegate</b>	-		-	-	-	-	-	-	-
	-		-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>			€ 359.920	-	-	-	-	-	-

(\*) L'importo esposto rappresenta l'erogabile a valore target di competenza dell'anno 2018.

Cognome e Nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno (*)			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
<b>Numero 6</b>	Dirigenti con Responsabilità Strategiche	LTIP 2016 - 2018	(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile / Erogato (*)	Differito	Periodo di Differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>	<b>MBO</b> Piano di incentivazione a breve termine - annuale		€ 351.034	-	-	-	-	-	-
	<b>LTIP</b> Piano di incentivazione a medio-lungo termine - triennale		€248.000	-	-	-	-	-	-
	-		-	-	-	-	-	-	-
<b>Compensi da controllate e collegate</b>	-		-	-	-	-	-	-	-
	-		-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>			€ 599.034	-	-	-	-	-	-

(\*) L'importo esposto rappresenta l'erogabile a valore target di competenza dell'anno 2018.

**Schema N. 7-ter: Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

**Tabella 1: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali**

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31/12/2017	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31/12/2017
Luca Alfredo Lanzalone	Consigliere	Acea S.p.A.	N. 3070	Nessuna	Nessuna	N. 3070

**Tabella 2: Partecipazioni degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

NUMERO DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31/12/2017	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31/12/2017
I	Acea S.p.A.	27.09.2017 – N. 4000	Nessuna	Nessuna	N. 4.000

## GLOSSARIO

**Gruppo:** indica l'insieme delle Società incluse nel perimetro di consolidamento di Acea SpA;

**RAL:** indica la componente fissa annua lorda della remunerazione per coloro che hanno un rapporto di lavoro dipendente con una delle Società del Gruppo;

**MBO – Management by Objective:** indica la componente variabile annuale della remunerazione conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali;

**MOL:** Margine Operativo Lordo;

**PFN:** Posizione Finanziaria Netta;

**LTIP – Long Term Incentive Plan:** indica la componente variabile di medio-lungo periodo della remunerazione;

**TSR – Total Shareholder Return:** indica il ritorno complessivo dell'investimento per l'azionista;

**Management:** indica l'insieme dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e dei *Senior Manager* del Gruppo Acea;

acea

[acea.it](http://acea.it)