Relazione sulla Remunerazione 2019

Sommario

Lettera del Presidente del Comitato per la Remunerazione **5**
Executive Summary **6**
SEZIONE I **7**
1. Finalità e *governance* della Politica sulla Remunerazione **8**
1.1. Finalità e soggetti coinvolti 8
1.2. Assemblea degli Azionisti 10
1.3. Consiglio di Amministrazione 10
1.4. Comitato per la Remunerazione 10
2. Remunerazione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale **12**
3. Remunerazione del Presidente **13**
4. Remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale **13**
4.1. Remunerazione fissa 15
4.2. Remunerazione variabile di breve termine (MBO) 15
4.3. Remunerazione variabile di lungo termine 17
4.3.1 Piano di Restricted Stock 2017-2019 ..... *17*
5. Remunerazione dei Dirigenti apicali **18**
5.1. Remunerazione fissa 19
5.2. Remunerazione variabile di Breve Termine (MBO) 19
5.3. Remunerazione variabile di Lungo Termine 20
5.3.1 Piano di Restricted Stock 2017-2019 ..... *21*
6. Patto di Non Concorrenza **21**
7. Politica in materia di trattamenti di fine rapporto/mandato **21**
8. Politica in materia di componenti discrezionali **22**
SEZIONE II **23**
1. Attuazione della Politica sulla Remunerazione 2018 ..... **24**
1.1. Attività del Comitato per la Remunerazione 25
1.2. Compensi fissi 25
1.3. Compensi variabili 26
1.4. Altri compensi e Benefici non monetari 28
2. Compensi corrisposti nell'Esercizio 2018 ..... **29**
2.1. Tabella 1. Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e al Direttore Generale 29
2.2. Tabella 3A. Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock option*, a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Direttore Generale 31
2.3. Tabella 3B. Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Direttore Generale 32
2.4. Schema 7-ter Tabella 1. Partecipazioni dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e del Direttore Generale 33
2.5. Allegato 1. Tabella contenente lo stato di attuazione del Piano di *Performance Share* 2016-2018 34
2.6. Allegato 2. Tabella contenente lo stato di attuazione del Piano di Azionariato diffuso 2016-2018, in relazione all'Esercizio 2017 35
2.7. Allegato 3. Tabella contenente lo stato di attuazione del Piano di Azionariato diffuso 2016-2018, in relazione all'Esercizio 2018 36
2.8. Allegato 4. Tabella contenente lo stato di attuazione del Piano di Phantom Stock 2015-2017 37
2.9. Allegato 5. Tabella contenente lo stato di attuazione del Piano di *Restricted Stock* 2017-2019, in relazione all'Esercizio 2018 38
Glossario 39

Lettera del Presidente del Comitato per la Remunerazione

Gentili Azioniste ed Azionisti,
sono lieto di presentare la Relazione sulla Remunerazione 2019 che propone, ottemperando alla normativa vigente e in linea con le *best practice*, la Politica sulla Remunerazione della Società per l'anno in corso, e rappresenta un importante momento di comunicazione aperta e trasparente nei confronti degli Azionisti e degli *Stakeholder* sul sistema di remunerazione.
Il 2018 è stato occasione per un bilancio complessivo della Politica sulla Remunerazione 2016-2018, oltre che essere un anno caratterizzato da nuovi indirizzi strategici della Società, che potranno trovare riscontro nel corso del 2019 anche sotto il profilo degli strumenti di remunerazione.
La Politica di Remunerazione del Gruppo ha confermato la propria bontà ed efficacia in termini di perseguimento degli obiettivi strategici e di *business*, nonché di risposta all'esigenza di motivare e fidelizzare le risorse chiave, stabilizzando la compagine manageriale e focalizzandone l'azione verso il raggiungimento dei *target* di produzione e di redditività definiti.
Il Piano di Azionariato diffuso, rivolto alla generalità dei dipendenti, ha visto chiudersi il Terzo Ciclo e si è confermato ancora una volta uno strumento efficace per estendere il senso di appartenenza e accrescere la motivazione a partecipare alla creazione di valore aziendale sostenibile nel lungo periodo.
L'anno scorso la Società ha volontariamente deciso, anche recependo le linee guida dei principali *Proxy Advisor*, di rendere la Relazione sulla Remunerazione ancor più fruibile, semplificandola al fine di agevolarne la lettura e l'identificazione degli elementi chiave. Quest'anno sono state introdotte una serie di novità dirette ad implementare alcuni degli elementi della *Shareholders Right Directive* che verrà introdotta nel 2020, in particolare concentrando nella Sezione II tutte le attività svolte nel corso dell'anno a beneficio di una ancora maggiore chiarezza e trasparenza.
Concludo esprimendo la mia gratitudine nei confronti dei Consiglieri Vittoria Giustiniani e Luigi Alfieri per il lavoro svolto e l'impegno profuso durante il triennio di mandato dell'attuale Comitato per la Remunerazione.
Ringrazio anche i membri del Collegio Sindacale per aver costantemente garantito la propria presenza alle riunioni del Comitato e per aver supportato la nostra azione con i pareri di competenza.
Sono fiducioso che il presente documento possa rappresentare al meglio le Politiche adottate dalla Società per il 2019 e auspico che possano essere positivamente accolte da Azionisti e *Stakeholder* le proposte di Remunerazione a supporto del rinnovato percorso industriale, volto a rispondere al meglio alle nuove esigenze poste dalla rivoluzione in atto nell'industria dell'energia e della chimica.

Andrea Pellegrini

Executive Summary

	Finalità	Modalità di funzionamento	Componenti
Remunerazione fissa	Valorizza le competenze, le esperienze ed il contributo richiesti al ruolo assegnato.	La Remunerazione fissa è definita in modo da essere coerente con le caratteristiche, le responsabilità e le eventuali deleghe associate al ruolo. La Società monitora su base annua le principali prassi di mercato per figure comparabili in modo da garantire la coerenza e la competitività della remunerazione offerta ai propri ruoli di vertice.	**Presidente:** Compenso come Presidente e Retribuzione Annua Lorda come Dirigente nel ruolo di *Group Corporate Affairs, Governance & Compliance and Institutional Relations Senior Executive*. **AD e DG:** Compenso come Amministratore Delegato e Retribuzione Annua Lorda come Direttore Generale. **Dirigenti apicali:** Retribuzione Annua Lorda definita in coerenza con il ruolo ricoperto e le aree di responsabilità.
Remunerazione variabile di Breve Termine (MBO)	Intende promuovere il raggiungimento degli obiettivi annuali previsti, con un importante *focus* sulla sostenibilità nel lungo termine, attraverso un meccanismo di differimento.	La corresponsione della remunerazione variabile annuale, identificata nel Piano MBO, è direttamente collegata al raggiungimento di Obiettivi di *Performance*, assegnati a ciascun beneficiario in coerenza con il ruolo ricoperto. Per i beneficiari del Piano la scheda MBO individuale contempla, oltre ad obiettivi societari, indicatori legati alle specificità del ruolo ricoperto e delle aree di responsabilità. Una quota dell'incentivo maturato annualmente è oggetto di **differimento** e sottoposta ad ulteriori condizioni di *performance* al termine del Piano.	**Presidente:** non rientra tra i beneficiari del Piano. **AD e DG:** opportunità legata al livello di raggiungimento degli obiettivi definiti nella scheda MBO: • *Entry gate*: 50% della Rem. fissa • *Target*: 100% della Rem. fissa • *Cap*: 130% della Rem. fissa **Dirigenti apicali:** a seconda del ruolo ricoperto, opportunità collegata al livello di raggiungimento degli obiettivi definiti nella scheda MBO: • *Entry gate*: 30%-35% della Rem. fissa • *Target*: 60%-70% della Rem. fissa • *Cap*: 78%-91% della Rem. fissa
Remunerazione variabile di Lungo Termine	Intende promuovere la creazione di valore per gli Azionisti e gli *Stakeholder* e il raggiungimento di risultati economici in linea con il Piano Industriale della Società, favorendo la fidelizzazione e l'*engagement* delle risorse.	È attualmente in essere il seguente sistema di incentivazione di lungo termine: • **Piano di *Restricted Stock* 2017-2019** KPI: permanenza in Azienda (Piano con finalità di *retention* delle risorse chiave) Beneficiari: AD e DG e Dirigenti apicali individuati Durata: 3 anni Frequenza assegnazioni: annuale con attribuzione al termine del Piano. Nel 2019 La Società ha in corso di valutazione l'introduzione di un nuovo **Piano di Incentivazione di Lungo Termine** per l'AD e DG e Dirigenti apicali selezionati, che sarà allineato alla nuova strategia aziendale e alle principali prassi di mercato.	**Presidente:** non rientra tra i beneficiari dei Piani. **AD e DG:** • **Piano di *Restricted Stock* 2017-2019**: assegnazione annuale di Diritti a ricevere Azioni per un controvalore annuale pari al 60% della Rem. fissa al mese di aprile di ogni anno, convertita tenendo a riferimento la media del prezzo dell'Azione nel trimestre febbraio-marzo-aprile di ogni anno. **Dirigenti apicali individuati:** • **Piano di *Restricted Stock* 2017-2019:** assegnazione annuale di Diritti a ricevere Azioni per un controvalore annuale, a seconda del ruolo ricoperto, pari al 30%-40% della Rem. fissa al mese di aprile di ogni anno, convertita tenendo a riferimento la media del prezzo dell'Azione nel trimestre febbraio-marzo-aprile di ogni anno. **Piano di Incentivazione a Lungo Termine:** Il valore dell'opportunità offerta verrà definito in coerenza con il ruolo e le relative responsabilità, e in allineamento alle prassi di mercato, dal Consiglio di Amministrazione nominato dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti prevista per i giorni 29 e 30 aprile 2019, rispettivamente in prima e seconda convocazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione.

SEZIONE I

1. Finalità e *governance* della Politica sulla Remunerazione

1.1. Finalità e soggetti coinvolti

La Politica di Remunerazione di Maire Tecnimont proposta per l'anno 2019 (di seguito, anche "Politica") conferma la propria finalità di *attraction* e *retention* delle persone dotate delle qualità professionali necessarie per gestire e operare con successo all'interno del Gruppo, ispirandosi ai principi del Codice Etico della Società - attinenti alla professionalità, alle competenze, al merito e al raggiungimento degli obiettivi assegnati - nonché ai dettami del Codice di Autodisciplina e agli indirizzi contenuti nella lettera del Presidente del Comitato per la *Corporate Governance*, Dott.ssa Patrizia Grieco, del 21 dicembre 2018.

Per perseguire tali obiettivi, Maire Tecnimont adotta un sistema di remunerazione che prevede una struttura di *rewarding* coerente rispetto alle migliori prassi di mercato, bilanciata tra componenti fisse e variabili di breve e lungo termine, garantendo equità e sostenibilità nel lungo periodo.

In ottemperanza alle delibere assembleari degli anni passati, nel 2019 Maire Tecnimont prosegue con l'implementazione di iniziative a supporto dell'azione del *management* attraverso strumenti di incentivazione mirati, dedicati all'Amministratore Delegato e Direttore Generale e ai Dirigenti apicali. Attraverso l'adozione di piani di incentivazione monetari e azionari che permettono di correlare una parte significativa della remunerazione al raggiungimento di Obiettivi di *Performance* preventivamente determinati, il Gruppo intende promuovere la creazione di valore per gli Azionisti e il raggiungimento di risultati economici in linea con il Piano Industriale della Società, favorendo la fidelizzazione e l'*engagement* delle risorse. Al contempo, dato il successo riscontrato dal Piano di Azionariato diffuso conclusosi nel 2018, che ha permesso l'estensione ad una quota più ampia della popolazione aziendale di logiche di creazione di valore nel lungo periodo, la Società si riserva la possibilità di valutarne nuovamente l'introduzione nei prossimi anni, sempre con l'obiettivo di rafforzare ed estendere il senso di appartenenza e il *commitment* verso il raggiungimento degli obiettivi aziendali.
Le Politiche di *compensation* sono altresì allineate con l'attuale complessità dei business di riferimento del Gruppo, che rende necessaria la ricerca e l'adozione di strumenti di incentivazione efficaci, in grado di trattenere e incentivare le risorse chiave, riconoscerne il merito e mantenerne costante la motivazione e l'*engagement* rispetto agli obiettivi aziendali e alla gestione dell'attuale fase del settore, in un mercato dove sono cresciute negli anni le manifestazioni di interesse da parte dei maggiori *competitor* nei confronti delle professionalità chiave del Gruppo.

L'impianto della remunerazione dei Dirigenti apicali del Gruppo Maire Tecnimont, ivi incluso l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, risulta in linea con il più recente disposto del Codice di Autodisciplina. Infatti, in relazione agli elementi principali dell'art. 6 del suddetto Codice, Maire Tecnimont ha definito una serie di disposizioni per recepirne i principi e le finalità:

- Obiettivi di *Performance* per la componente variabile predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli Azionisti in ottica di lungo termine, oltreché chiari, sfidanti, raggiungibili e coerenti con il ruolo e le responsabilità ricoperti dalla persona a cui sono assegnati, nonché supportabili da evidenza;

- tetto massimo per le diverse forme di remunerazione variabile;
- differimento tra il periodo di *performance* osservato e l'effettiva erogazione, almeno di una parte dell'incentivo, nonché applicazione di sistemi di incentivazione basati su strumenti finanziari, al fine di adottare meccanismi che consentano, anche in logica di *retention*, di collegare i risultati di breve termine alla creazione di valore di più lungo periodo;
- a partire dal 2015 introduzione di clausole di "*claw back*", che consentono alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate in forma monetaria o attribuite sotto forma di strumenti finanziari (o di trattenere somme oggetto di differimento), in presenza anche di una sola delle seguenti circostanze ovvero quando (i) i dati e le informazioni economico-finanziarie sulla cui base è stata effettuata la valutazione dell'Obiettivo di *Performance* si rivelino manifestamente errati o falsati, e/o quando (ii) il beneficiario si sia reso responsabile di condotte dolose o colpose, che siano state determinanti per l'erogazione del bonus e/o per l'attribuzione degli strumenti finanziari. L'obbligo di restituzione manterrà la propria efficacia fino a 36 mesi dopo l'eventuale cessazione del rapporto di lavoro del beneficiario.

Facendo leva sulle proprie competenze e tecnologie distintive nel settore del trattamento degli idrocarburi (petrolchimica, *oil & gas refining* e fertilizzanti) Maire Tecnimont vuole contribuire, con il proprio lavoro, ad accelerare la transizione energetica mondiale verso lo sviluppo sostenibile e l'economia circolare, potendo contare su una gamma di servizi completa nella catena del valore. Il focus del Gruppo è la trasformazione chimica delle risorse naturali convenzionali e rinnovabili in energia e prodotti avanzati per l'industria manifatturiera.
A fronte dei significativi cambiamenti del contesto di mercato e dell'evoluzione della strategia societaria anche verso nuove forme di *business* inserite all'interno del mercato della Chimica Verde, si evidenzia che la Società, pur confermando la struttura del sistema di *compensation* in essere, si riserva la possibilità di analizzare e introdurre, nel corso del 2019, nuovi piani di incentivazione, allineati al Piano Industriale e in grado di supportare e continuare ad assicurare la crescita di Maire Tecnimont. Tali piani saranno sottoposti all'attenzione del Comitato per la Remunerazione e del Consiglio di Amministrazione in carica per il nuovo triennio.

In continuità con i precedenti esercizi, anche per l'anno 2019 Maire Tecnimont si avvale del supporto della società di consulenza Willis Towers Watson per la strutturazione della propria Politica e per la sua implementazione, in ragione dell'approfondita conoscenza della realtà aziendale e del settore di riferimento, della consolidata competenza in ambito nazionale ed internazionale in materia di metodologie di pesatura delle posizioni organizzative, di analisi retributive, nonché di definizione di piani di incentivazione e di politica retributiva.

La Politica è definita a seguito di un processo formalizzato descritto al successivo paragrafo 1.4 che vede come protagonisti, con il supporto della Direzione Risorse Umane, Organizzazione e ICT della Società, il Comitato per la Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale.

Nei paragrafi successivi sono descritti i principali compiti dei diversi Organi societari con riferimento alle tematiche legate alla Remunerazione.

1.2. Assemblea degli Azionisti

I compiti dell'Assemblea degli Azionisti ai sensi dello Statuto – limitatamente ai temi di interesse della presente Relazione – sono:

- nominare e revocare gli Amministratori, nominare i Sindaci e il Presidente del Collegio Sindacale;
- determinare il compenso degli Amministratori e dei Sindaci;
- deliberare, con voto non vincolante, in merito alla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione, ai sensi dell'art. 123-ter del TUF.

1.3. Consiglio di Amministrazione

L'attuale Consiglio di Amministrazione di Maire Tecnimont, nominato dall'Assemblea degli Azionisti del 27 aprile 2016 ed in carica fino all'Assemblea ordinaria degli Azionisti prevista per i giorni 29 e 30 aprile 2019, rispettivamente in prima e seconda convocazione, è composto da 9 Amministratori: Fabrizio Di Amato (Presidente), Pierroberto Folgiero (Amministratore Delegato e Direttore Generale), Luigi Alfieri, Gabriella Chersicla, Stefano Fiorini, Vittoria Giustiniani, Andrea Pellegrini, Patrizia Riva e Maurizia Squinzi. Per una descrizione dettagliata delle funzioni del Consiglio di Amministrazione si rimanda a quanto riportato nella Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari 2018.

I compiti del Consiglio ai sensi dello Statuto – limitatamente ai temi di interesse della presente Relazione – sono:

- eleggere tra i suoi membri, nel caso non vi abbia provveduto l'Assemblea, un Presidente e, ove lo ritenga opportuno, un Vice Presidente;
- delegare le proprie attribuzioni ad uno o più dei suoi membri, incluso il Presidente, determinando il contenuto, i limiti e le eventuali modalità di esercizio della delega, nel rispetto dell'art. 2381 del Codice Civile e fissandone i compensi;
- determinare la remunerazione degli Amministratori esecutivi, sentito il parere del Collegio Sindacale. Tale remunerazione è definita coerentemente con le decisioni dell'Assemblea, che può determinare l'importo complessivo per la remunerazione di tutti gli Amministratori, inclusi quelli esecutivi.

1.4. Comitato per la Remunerazione

Il Comitato per la Remunerazione, istituito dal Consiglio di Amministrazione a partire dal 16 febbraio 2012, è formato da Amministratori non esecutivi, la maggioranza dei quali indipendenti secondo i requisiti di indipendenza indicati dal Codice di Autodisciplina e dal TUF, dotati di un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive.

Il Comitato ha l'obiettivo di garantire che le politiche di remunerazione del Presidente e dell'Amministratore Delegato, degli Amministratori esecutivi, degli Amministratori non esecutivi, nonché dei Dirigenti apicali vengano formulate da un organismo che non sia portatore di interessi propri, in conformità all'art. 6.P.3. del Codice di Autodisciplina. Il Comitato per la Remunerazione riveste unicamente funzioni propositive, mentre il potere di determinare la remunerazione degli Amministratori esecutivi è del Consiglio di

Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 2389, terzo comma del Codice Civile.

In data 27 aprile 2016, il Consiglio di Amministrazione ha nominato il Comitato per la Remunerazione, in carica fino all'Assemblea ordinaria degli Azionisti prevista per i giorni 29 e 30 aprile 2019, rispettivamente in prima e seconda convocazione, ed ha approvato il relativo Regolamento di funzionamento.

Compiti del Comitato per la Remunerazione

- Formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in materia di politica per la remunerazione degli Amministratori esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità strategiche.
- Valutare 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 dall'Amministratore Delegato.
- Monitorare l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli Obiettivi di Performance.
- Formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in materia di politica per la remunerazione di tutti i Dirigenti apicali del Gruppo, ivi inclusi i piani di incentivazione sia monetaria che azionaria di breve e lungo termine.
- Presentare proposte ed esprimere pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché sulla determinazione degli Obiettivi di Performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione.
- Esaminare preventivamente la Relazione Annuale sulla Remunerazione che le società con azioni quotate sono tenute a predisporre e mettere a disposizione del pubblico prima dell'Assemblea annuale degli Azionisti di cui all'art. 2364, secondo comma del Codice Civile, conformemente alle disposizioni normative applicabili.

Il Comitato per la Remunerazione riferisce agli Azionisti nel corso dell'Assemblea annuale sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni.

Nessun Amministratore esecutivo prende parte alle riunioni del Comitato per la Remunerazione. In ottemperanza al Regolamento di funzionamento di tale Comitato, alle riunioni dello stesso possono partecipare il Collegio Sindacale, nonché persone la cui presenza possa risultare di ausilio al migliore svolgimento delle sue funzioni.

Si ricorda che l'attività del Comitato per la Remunerazione si sviluppa all'interno di un

processo continuo ed articolato, finalizzato alla definizione della Politica di Remunerazione per il Gruppo e dei relativi strumenti di *compensation*, nonché alla predisposizione della Relazione Annuale sulla Remunerazione.

2. Remunerazione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale

Il Consiglio di Amministrazione di Maire Tecnimont, in carica fino all'Assemblea ordinaria degli Azionisti prevista per i giorni 29 e 30 aprile 2019, rispettivamente in prima e seconda convocazione, è composto da Amministratori esecutivi e non esecutivi. Con riferimento ai primi, ovvero il Presidente e l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, viene fornita evidenza nei successivi paragrafi 3 e 4. Relativamente agli Amministratori non esecutivi, per cui l'art. 6 del Codice di Autodisciplina prevede che la remunerazione non sia, se non per una parte non significativa, legata ai risultati economici della Società, Maire Tecnimont ha stabilito un unico emolumento fisso annuo, rientrando quindi pienamente nel disposto dell'articolo.

I compensi relativi al Consiglio di Amministrazione uscente rispettano quanto indicato per la Politica sulla Remunerazione del 2018 e saranno attribuiti pro-rata in relazione al periodo in cui è stata ricoperta la carica, come rinvenibile nella Sezione II della presente Relazione.

L'Assemblea ordinaria degli Azionisti prevista per i giorni 29 e 30 aprile 2019, rispettivamente in prima e seconda convocazione, nominerà il nuovo Consiglio di Amministrazione e definirà i relativi compensi.

Per la remunerazione degli Amministratori non esecutivi non è prevista una componente variabile legata ai risultati economici conseguiti dalla Società e dal Gruppo; infatti, la componente fissa è stata ritenuta sufficiente ad attrarre, trattenere e motivare Consiglieri dotati delle qualità professionali necessarie a gestire la Società. Essa è commisurata all'impegno richiesto a ciascuno di essi, tenuto conto dell'eventuale partecipazione ad uno o

più Comitati. Gli Amministratori non esecutivi non sono destinatari di piani di incentivazione monetari e/o su base azionaria.

Gli Amministratori hanno inoltre diritto al rimborso delle spese sostenute per l'espletamento dell'incarico e ad una polizza assicurativa c.d. *D&O (Directors & Officers) Liability*, che copre la responsabilità civile verso terzi degli organi sociali nell'esercizio delle loro funzioni; la polizza copre anche le eventuali spese legali.

3. Remunerazione del Presidente

Per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione il compenso verrà definito dal Consiglio di Amministrazione nominato dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti prevista per i giorni 29 e 30 aprile 2019, rispettivamente in prima e seconda convocazione, tenendo in considerazione le principali prassi di mercato e le specificità legate alla carica e alle deleghe. Per quanto riguarda il periodo antecedente la sopraccitata Assemblea, il compenso non ha subito variazioni rispetto a quanto definito nella Politica sulla Remunerazione del 2018. Si conferma che l'emolumento, riconosciuto a Fabrizio Di Amato per la carica sopra menzionata, prevede esclusivamente una componente fissa. Sebbene ciò appaia come un'eccezione al Codice di Autodisciplina, che invece richiede per questa figura una significativa componente variabile, essa si giustifica con il fatto che il Presidente del Consiglio di Amministrazione di Maire Tecnimont è anche il soggetto che controlla indirettamente la Società, creando già, di fatto, un collegamento diretto tra interesse personale a creare valore in qualità di Azionista e attività esercitata nella carica.

Si precisa inoltre che Fabrizio Di Amato ricopre per la Società, con un rapporto di lavoro da Dirigente, il ruolo di *Corporate Affairs, Governance & Compliance and Institutional Relations Senior Executive*, in conformità ed in esecuzione alle linee guida del Consiglio di Amministrazione. In continuità con quanto stabilito nel 2018, per tale ruolo, gli è riconosciuta una componente fissa annua lorda (RAL) e i *benefit* previsti dal CCNL applicato e dalle prassi aziendali.

4. Remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale

La Politica di Remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale di Maire Tecnimont è definita in coerenza con le specifiche deleghe conferite al ruolo, le finalità alle quali la Politica Retributiva di Gruppo si ispira, nonché i livelli retributivi e le *best practice* di mercato verificate anche alla luce del *benchmark* effettuato da Willis Towers Watson su *panel* di aziende operanti nello stesso settore di Maire Tecnimont e con caratteristiche comparabili a quelle del Gruppo in termini di copertura geografica e complessità del *business* gestito, come presentato al Comitato per la Remunerazione del 12 febbraio 2019.

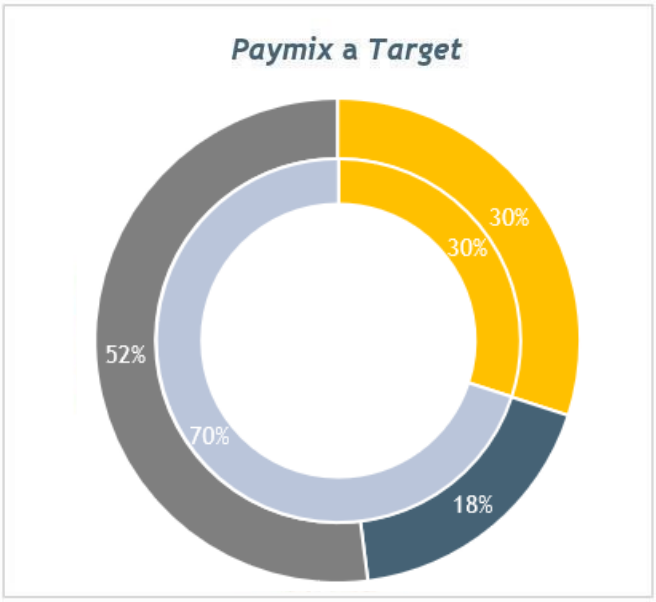
Vengono di seguito riportati gli elementi che rappresentano il pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale.

Il pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, in coerenza con i più ampi e generali principi e finalità della Politica sulla Remunerazione di Gruppo, è strutturato nelle sue diverse componenti in modo da garantire:

- l'autofinanziabilità dei piani di incentivazione variabile, ovvero la definizione di Obiettivi di *Performance* che ricomprendano il costo dei piani stessi;
- l'allineamento delle Politiche di Remunerazione della Società alle *best practice* di mercato in termini di *paymix* retributivo (componenti fisse e variabili della remunerazione);
- un efficace collegamento tra i risultati di breve termine e quelli di lungo periodo dell'Azienda, in ottica di creazione di valore;
- la corretta remunerazione in base al ruolo, all'impegno e al risultato del singolo e delle funzioni aziendali di appartenenza;
- la *retention* e la fidelizzazione nel lungo periodo.

La remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale è definita secondo criteri che permettano un adeguato bilanciamento tra componenti retributive fisse e variabili e, con riferimento a quest'ultima, tra variabile di breve e di lungo periodo. Tale struttura consente di promuovere un solido allineamento tra la remunerazione erogata e/o maturata e la creazione di valore nel lungo termine.

Di seguito si fornisce evidenza della stima del *paymix* dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, ovvero della ripartizione percentuale delle singole componenti remunerative all'interno del pacchetto complessivo. Il peso delle componenti variabili, sia di breve che di lungo periodo, è determinato prendendo come riferimento gli incentivi maturati in caso di raggiungimento del livello *Target* di *performance* per ciascun piano di incentivazione, pari al 100% delle relative *performance*, e prevedendo la quota di incentivo di lungo termine che sarà proposto nel 2019, stimata prendendo a riferimento valori tipici del mercato per una figura equiparabile, come rinveniente dal sopraccitato *benchmark* effettuato.



Razionali del *paymix*

- Preponderanza della remunerazione variabile legata ad indicatori di *performance* rispetto a quella fissa
- Remunerazione variabile fortemente focalizzata su obiettivi di medio-lungo periodo

Compenso fisso
Compenso variabile
MBO Immediato
Componenti di lungo periodo *

*Oltre alla quota di MBO differito, include tutte le componenti di lungo termine di cui l'AD/DG è beneficiario ovvero, per il 2019, il Piano di *Restricted Stock* 2017-2019 e il Piano di Incentivazione a Lungo Termine la cui proposta di introduzione sarà effettuata nel 2019. Ai fini del calcolo del *paymix* è considerato il controvalore monetario dell'incentivo a livello *Target* misurato al momento dell'assegnazione del Piano.

4.1. Remunerazione fissa

La componente fissa della remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale è commisurata ai compiti ed alle responsabilità assegnati. Si compone di un emolumento che sarà definito dal Consiglio di Amministrazione nominato dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti prevista per i giorni 29 e 30 aprile 2019, rispettivamente in prima e seconda convocazione, finalizzato a remunerare le deleghe esecutive connesse al ruolo di Amministratore Delegato, e di una Retribuzione Annua Lorda (RAL), prevista in quanto Direttore Generale, entrambe definite in continuità con le Politiche di Remunerazione fin qui adottate e in allineamento con le prassi di mercato.
Per quanto riguarda il periodo antecedente la sopraccitata Assemblea, la componente fissa non ha subito variazioni rispetto a quanto definito nella Politica sulla Remunerazione del 2018.

Complessivamente, la Remunerazione fissa è determinata in modo da remunerare il ruolo in maniera adeguata anche in caso di contrazione della remunerazione variabile. A cadenza almeno annuale, il Comitato per la Remunerazione conduce un'analisi di competitività esterna della Remunerazione fissa al fine di valutare la coerenza del trattamento remunerativo dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale rispetto a medesimi ruoli in aziende comparabili.

4.2. Remunerazione variabile di breve termine (MBO)

Per il nuovo triennio 2019-2021 si propone di rinnovare il Piano *Management by Objectives* ("Piano MBO") in continuità con quanto effettuato nel triennio precedente. Tale Piano dà diritto, per i soggetti coinvolti, a ricevere un premio annuale in denaro, rispondendo all'esigenza di incentivare il conseguimento degli obiettivi definiti su base annua ai fini

dell'implementazione del Piano Industriale della Società.

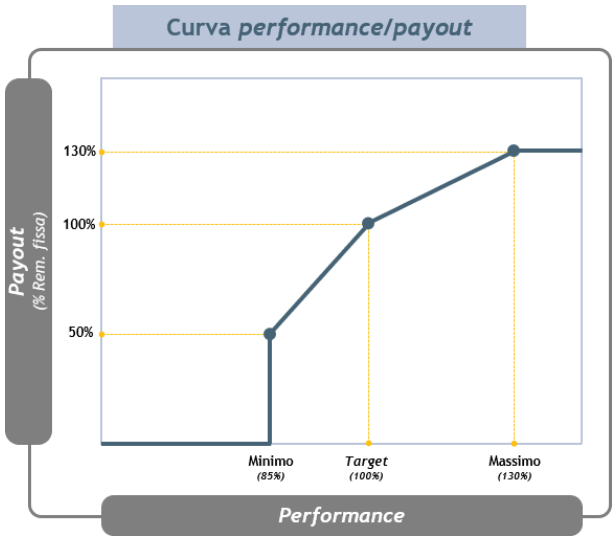
Il Piano MBO prevede l'assegnazione di obiettivi che siano sfidanti, raggiungibili, misurabili, e coerenti con le responsabilità del soggetto a cui sono assegnati.

Per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, per ciascun obiettivo stabilito annualmente, viene definito un livello minimo (*Entry gate*), al di sotto del quale il singolo obiettivo è considerato come non raggiunto, un livello target (*Target)* in corrispondenza del quale l'obiettivo è considerato raggiunto al 100% e un livello massimo (*Cap*) in corrispondenza del quale viene identificato il livello di raggiungimento massimo. Il livello di raggiungimento della scheda MBO nel suo complesso è definito come somma ponderata del livello di raggiungimento di ciascun obiettivo per il relativo peso assegnato.

In caso di raggiungimento degli obiettivi al livello *Target*, pari al 100% della *performance*, l'Amministratore Delegato e Direttore Generale matura il diritto a ricevere un premio monetario pari al 100% della Remunerazione fissa, intesa come somma della Retribuzione Annua Lorda da Direttore Generale e dell'emolumento per la carica di Amministratore Delegato. Il Piano MBO contempla altresì la corresponsione di un premio in caso di raggiungimento del livello minimo di risultato (*Entry gate*), pari al 85% della *performance*, in corrispondenza del quale il premio maturato risulta pari al 50% della Remunerazione fissa, come sopra intesa. Il raggiungimento del livello di risultato massimo, ovvero di una *performance* pari o superiore al 130% (*Cap*), prevede la maturazione di un premio pari al 130% della Remunerazione fissa.

Scheda MBO AD/DG	Peso relativo
Flusso di Cassa Gestione Operativa di Gruppo	35%
EDITDA di Gruppo	15%
Obiettivi individuali*	50%

* Gli obiettivi individuali sono definiti con riferimento all'implementazione di progetti specifici a vocazione strategica nonché ad obiettivi di natura qualitativa oggettivamente misurabili.



Al fine di rafforzare ulteriormente la prospettiva di medio-lungo termine della remunerazione variabile, il Piano MBO prevede che una quota pari al 40% del premio maturato annualmente sia soggetta a differimento. L'effettiva maturazione della componente di MBO differita è condizionata al conseguimento di un Obiettivo di *Performance* individuato nel Capitale Circolante Netto di Gruppo. Al termine del Piano, e previa valutazione del livello di raggiungimento dell'Obiettivo di *Performance*, l'Amministratore Delegato e Direttore Generale potrà ricevere l'erogazione del bonus MBO differito.
Si ricorda infine che, in linea con quanto previsto dalle Politiche di Remunerazione del Gruppo e dalle disposizioni del Codice di Autodisciplina, tutti i premi maturati ed erogati sono soggetti all'applicazione di clausole di "*claw back*", come meglio descritte nel paragrafo 1.1.

4.3. Remunerazione variabile di lungo termine

Una componente rilevante della remunerazione variabile dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale di Maire Tecnimont è orientata verso un orizzonte temporale di lungo termine, al fine di rafforzare il collegamento con gli interessi di creazione sostenibile di valore per gli Azionisti e gli *Stakeholder*. Oltre alla quota differita del Piano MBO di cui al precedente paragrafo, a favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale è in essere il Piano di *Restricted Stock* 2017-2019, i cui dettagli sono di seguito descritti.

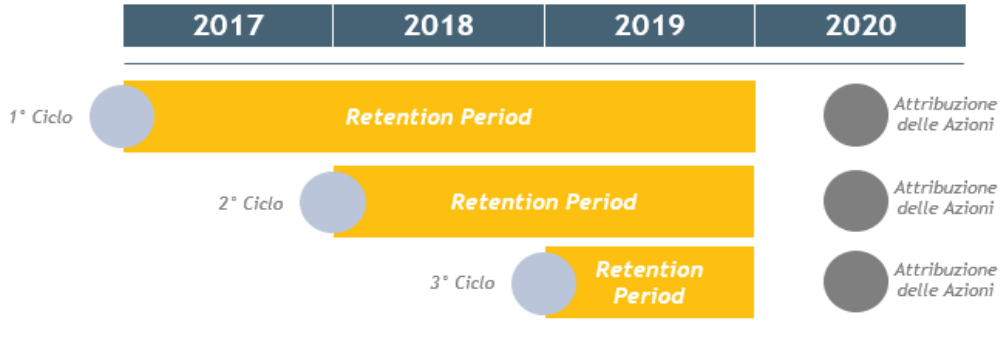
Inoltre, la Società ha in programma l'introduzione nel 2019 di un nuovo piano di incentivazione a lungo termine, coerente con l'evoluzione strategica aziendale. Nella definizione di tale Piano la Società adotterà criteri stabiliti in allineamento alle principali prassi di mercato e ai *benchmark* effettuati, nonché si ispirerà ai principi del Codice di Autodisciplina.

Si ricorda infine che, sempre in linea con quanto previsto dalle Politiche di Remunerazione del Gruppo e con il Codice di Autodisciplina, tutti i premi maturati ed erogati nell'ambito dei piani di seguito rappresentati sono soggetti all'applicazione di clausole di "*claw back*", come meglio descritte nel paragrafo 1.1.

4.3.1 Piano di *Restricted Stock* 2017-2019

Il Piano di *Restricted Stock* 2017-2019 (il "Piano di *Restricted Stock*") è stato approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 26 aprile 2017. Tale Piano nasce dall'esigenza di rafforzare la *retention* delle risorse chiave per il conseguimento degli obiettivi strategici e di creazione di valore per gli Azionisti e gli *Stakeholder*.

Il Piano prevede l'assegnazione all'Amministratore Delegato e Direttore Generale del diritto a ricevere Azioni gratuite Maire Tecnimont qualora al termine del Piano, ovvero alla data di approvazione del Bilancio Consolidato al 31 dicembre 2019 (termine del c.d. *Retention Period*), lo stesso risulti dipendente di società del Gruppo. Vista la finalità di *retention* del Piano, la maturazione effettiva delle Azioni non è soggetta ad ulteriori condizioni di *performance*. La scelta di adottare Azioni Maire Tecnimont quale strumento di incentivazione è motivata dalla volontà di collegare saldamente il valore degli incentivi attribuiti alla creazione di valore per gli Azionisti e gli *Stakeholder* in un orizzonte di lungo periodo.
In esecuzione del Piano, all'Amministratore Delegato e Direttore Generale di Maire Tecnimont saranno assegnati Diritti a ricevere Azioni Maire Tecnimont per un controvalore pari al 60% della Remunerazione fissa al mese di aprile di ogni anno di Piano, rapportata alla media del prezzo del titolo Maire Tecnimont nei trimestri febbraio-marzo-aprile di ciascun anno di riferimento (2017, 2018, 2019).



5. Remunerazione dei Dirigenti apicali

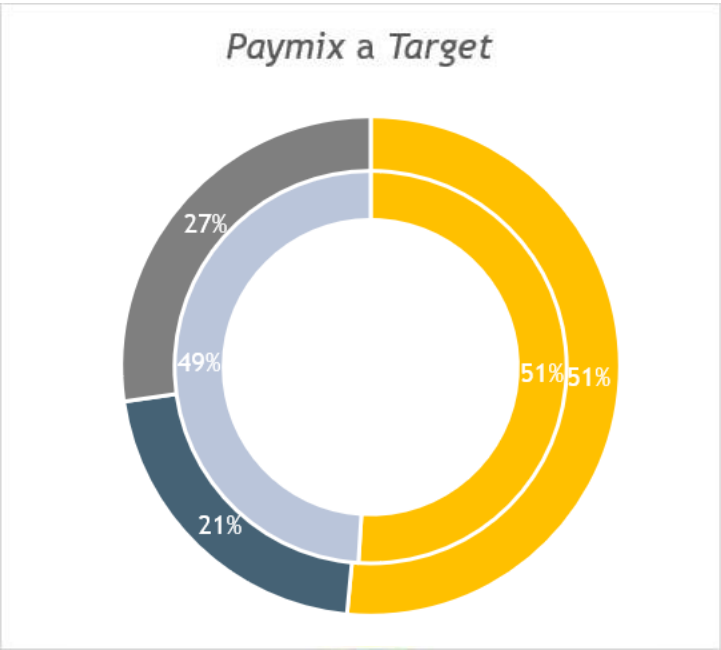
Maire Tecnimont, sulla base delle proposte del Comitato per la Remunerazione e delle delibere assunte dal Consiglio di Amministrazione, ha promosso l'analisi, l'implementazione e il monitoraggio del sistema di *compensation* dedicato ai Dirigenti apicali del Gruppo, disegnato allo scopo di focalizzare maggiormente il *management* sui risultati aziendali di medio-lungo periodo e sulla creazione di valore, così come definiti dal Piano Industriale, nonché in allineamento alle principali prassi di mercato e ai *benchmark* effettuati e, da ultimo, con il Codice di Autodisciplina. Analogamente a quanto previsto per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, i Dirigenti apicali del Gruppo sono destinatari, oltre alla Remunerazione fissa, della possibile combinazione degli elementi sotto descritti.

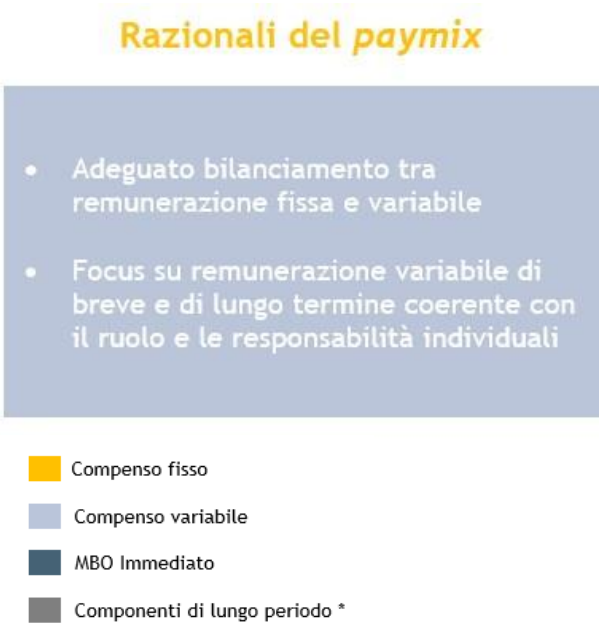
- Retribuzione Annua Lorda (RAL) come Dirigenti → **Remunerazione fissa**
- Piano di Incentivazione MBO (quota immediata) — Variabile di breve termine
- Piano di Incentivazione MBO (quota differita)
- Piano di *Restricted Stock*
- Piano di incentivazione a lungo termine (*) — Variabile di lungo termine

(*) Piano la cui proposta di introduzione sarà effettuata nel corso del 2019.

→ **Remunerazione variabile**

- *Benefit* riconosciuti dal CCNL applicato e dalle prassi aziendali → **Altre componenti**





* Oltre alla quota di MBO differito, include tutte le componenti di lungo termine di cui i Dirigenti apicali sono beneficiari ovvero, per il 2019, il Piano di *Restricted Stock* 2017-2019 e il Piano di Incentivazione a Lungo Termine la cui proposta di introduzione sarà effettuata nel 2019. Ai fini del calcolo del *paymix* è considerato il controvalore monetario dell'incentivo a livello *Target* misurato al momento dell'assegnazione del Piano.

5.1. Remunerazione fissa

La componente fissa della remunerazione dei Dirigenti apicali del Gruppo è definita, e nel tempo monitorata e revisionata, secondo i principi di:

- riconoscimento del ruolo e delle responsabilità in termini di strategicità nelle decisioni a livello di Gruppo;
- competitività delle remunerazioni sul mercato;
- equità interna per profili equiparabili;
- *retention* e fidelizzazione nei confronti del Gruppo.

5.2. Remunerazione variabile di Breve Termine (MBO)

Anche per i Dirigenti apicali si propone il rinnovo del Piano MBO per il triennio 2019-2021. Il Piano dà diritto a ricevere un premio monetario annuale, in base agli obiettivi stabiliti, concordati e misurati, perseguendo la finalità, come già anticipato al paragrafo 4.2, di incentivare il conseguimento degli obiettivi ai fini dell'implementazione del Piano Industriale. Inoltre, al fine di collegare le *performance* di breve periodo a quelle di lungo termine, il Piano MBO prevede il differimento di una parte dell'erogazione del bonus al termine del Piano, conseguente, per il triennio in corso, all'approvazione del Bilancio Consolidato al 31 dicembre 2021.

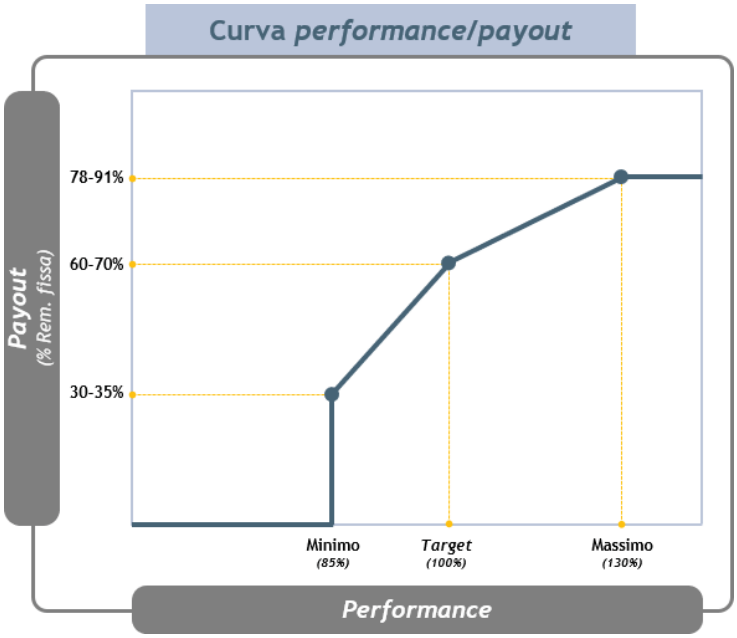
Il Piano prevede l'assegnazione dei seguenti obiettivi, con relativo peso, distinti per ruoli Corporate o di Società Controllate:

Scheda Ruoli Corporate	Peso relativo	Scheda Ruoli Società Controllate	Peso relativo
Flusso di Cassa Gestione Operativa di Gruppo	35%	*Business Margin*	35%
EBITDA di Gruppo	15%	Parametro economico di Gruppo	15%
Obiettivi Individuali*	50%	Obiettivi Individuali*	50%

* Gli obiettivi individuali sono definiti con riferimento all'implementazione di progetti specifici a vocazione strategica nonché ad obiettivi di natura qualitativa oggettivamente misurabili

Così come per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, il Piano MBO dei Dirigenti apicali prevede un livello minimo di *performance* (*Entry gate*, pari all'85% della *performance* complessiva) al di sotto del quale non è erogato alcun bonus, un livello *Target* (pari al 100% della *performance* complessiva) e un *Cap* (Obiettivo massimo di *Performance*, pari al 130% della *performance* complessiva), raggiunto il quale sarà riconosciuto il massimo premio previsto.

Il Piano prevede quote di differimento e *payout opportunity* distinte a seconda del ruolo ricoperto, come meglio descritto nel grafico che segue.



Il Piano, in caso di raggiungimento degli obiettivi al *Target*, prevede la corresponsione immediata di un ammontare pari al 60%-67% del premio maturato e il differimento della restante parte.

In analogia a quanto previsto dal Piano MBO per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, anche per i Dirigenti apicali il riconoscimento della quota di MBO differito è condizionato al conseguimento dell'Obiettivo di *Performance* individuato nel Capitale Circolante Netto di Gruppo. Al termine del periodo di validità del Piano MBO e previa valutazione del livello di raggiungimento del predetto Obiettivo di *Performance*, misurato al termine del Piano (ovvero, per il triennio di riferimento, al 31 dicembre 2021), i Dirigenti apicali riceveranno l'erogazione del bonus MBO differito.

Si ricorda infine che, così come previsto per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, anche per quanto riguarda i Dirigenti apicali tutti i premi maturati ed erogati sono soggetti all'applicazione di clausole di "*claw back*".

5.3. Remunerazione variabile di Lungo Termine

Come anticipato, al fine di stabilizzare la compagine manageriale del Gruppo per il raggiungimento degli obiettivi strategici su base pluriennale, la Società, oltre a stabilire all'interno del Piano MBO il differimento di una parte dell'incentivo come descritto nei paragrafi precedenti, ha introdotto dal 2017 il Piano di *Restricted Stock*, dedicato a Dirigenti apicali individuati, come indicato nel paragrafo 5.3.1.

Inoltre, la Società ha in programma di proporre l'introduzione di un nuovo piano di incentivazione di lungo termine, coerente con l'evoluzione strategica aziendale. Nella definizione di tale Piano la Società adotterà criteri stabiliti in allineamento alle principali prassi di mercato e ai *benchmark* effettuati, nonché si ispirerà ai principi del Codice di Autodisciplina.

5.3.1 Piano di *Restricted Stock* 2017-2019

Il Piano di *Restricted Stock* 2017-2019 per i Dirigenti apicali individuati risponde alle medesime finalità e ai meccanismi di funzionamento già descritti nel paragrafo 4.3.1.

In esecuzione del Piano, ai Dirigenti apicali individuati quali beneficiari sono assegnati Diritti a ricevere Azioni Maire Tecnimont per un controvalore pari, in base al ruolo ricoperto, al 30% o al 40% della Remunerazione fissa al mese di aprile di ogni anno di Piano (2017-2018-2019), rapportata alla media del prezzo del titolo Maire Tecnimont nei trimestri febbraio-marzo-aprile dei medesimi anni.

6. Patto di Non Concorrenza

Il Consiglio di Amministrazione del 15 marzo 2017, su parere favorevole del Comitato per la Remunerazione, ha stabilito di rinnovare il Patto di Non Concorrenza a favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e di alcuni Dirigenti apicali con professionalità particolarmente critiche in quanto soggette a maggiori rischi di attrazione sul mercato da parte dei *competitor*, al fine di garantire la continuità e la stabilità della compagine manageriale che ha gestito con successo la fase di *turn-around* e proseguire nel processo di sviluppo aziendale. I Patti hanno decorrenza dalla data di sottoscrizione e termine alla data di approvazione del Bilancio Consolidato al 31 dicembre 2018, scadenza dell'attuale mandato dell'Amministratore Delegato.

Tali Patti stabiliscono, nei confronti di alcune aziende concorrenti, il divieto di concorrenza e di storno all'interno di specifiche aree di attività e nell'ambito di territori individuati. Quale corrispettivo degli obblighi di non concorrenza e divieto di storno, sarà riconosciuto un importo lordo complessivo da corrispondere in 2 rate di pari importo. In caso di violazione dei predetti obblighi al titolare del Patto sarà richiesto di versare all'Azienda una penale, non riducibile, pari al doppio del corrispettivo ricevuto. I succitati Patti, in continuità con i precedenti Patti di Non Concorrenza scaduti nel 2016, includono anche clausole di riservatezza riguardanti informazioni confidenziali relative alla Società e/o al Gruppo.

Alla luce della scadenza di tali Patti in occasione dell'Assemblea ordinaria degli Azionisti prevista per i giorni 29 e 30 aprile 2019, rispettivamente in prima e seconda convocazione, la Società, considerato l'attuale contesto di mercato e la rilevanza strategica ricoperta dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale e da selezionati Dirigenti apicali, si riserva la possibilità di introdurre nuovi Patti di Non Concorrenza, al fine di garantire la continuità e la stabilità manageriale per lo sviluppo del nuovo piano strategico.

7. Politica in materia di trattamenti di fine rapporto/mandato

La Società non prevede indennità ex-ante in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto di lavoro. Solo in favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e di Dirigenti apicali individuati, sono state stabilite indennità in caso di cessazione del rapporto con la Società o con società del Gruppo Maire Tecnimont, a seguito di modifica nella struttura dell'assetto proprietario del Gruppo stesso (c.d. *Change of Control*), che ne modifichi significativamente il perimetro. L'indennizzo in questo caso, oltre a quanto previsto a titolo

di preavviso, è pari a 2 volte la Remunerazione Globale Annua complessiva (comprensiva della retribuzione fissa, del valore dei *benefit* percepiti nei 12 mesi precedenti la data di cessazione del contratto, della media della retribuzione variabile percepita negli ultimi tre anni solari di servizio precedenti la predetta data, e dell'importo degli eventuali compensi percepiti in relazione alle cariche sociali ricoperte negli ultimi 12 mesi).

8. Politica in materia di componenti discrezionali

Con il preciso fine di rafforzare la *retention* e la fidelizzazione delle risorse chiave per la crescita e lo sviluppo della Società, di premiare le *performance* più distintive, nonché di remunerare sforzi particolarmente rilevanti nell'ambito di operazioni e progetti di carattere straordinario, la Società si riserva la possibilità di elargire forme di remunerazione straordinaria (c.d. bonus *una tantum*) nella misura massima, con specifico riferimento all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, pari al bonus MBO conseguito al livello *Target* e previa approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Con riferimento ad operazioni di natura straordinaria e con significativo impatto sul *business*, la Società si riserva la facoltà di avviare piani di incentivazione "ad hoc" connessi al completamento delle stesse, previa approvazione del Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione, ferma restando l'approvazione in sede assembleare qualora richiesto in virtù delle caratteristiche del piano di incentivazione proposto.

SEZIONE II

La presente Sezione fornisce informazioni circa gli eventi e le attività svolte nel 2018 e dà *disclosure* circa i compensi fissi corrisposti nel corso del medesimo Esercizio e le componenti variabili maturate sulla base dei risultati conseguiti nel corso dell'anno e che verranno erogate nell'Esercizio 2019. Con particolare riferimento alle componenti variabili maturate sulla base dei risultati di *performance* 2018, viene fornita informazione in merito al livello di raggiungimento degli obiettivi sottostanti. Tale scelta risponde alla volontà di Maire Tecnimont di fornire al mercato, e ai propri Azionisti e *Stakeholder*, un'informativa ancor più chiara e trasparente.

1. Attuazione della Politica sulla Remunerazione 2018

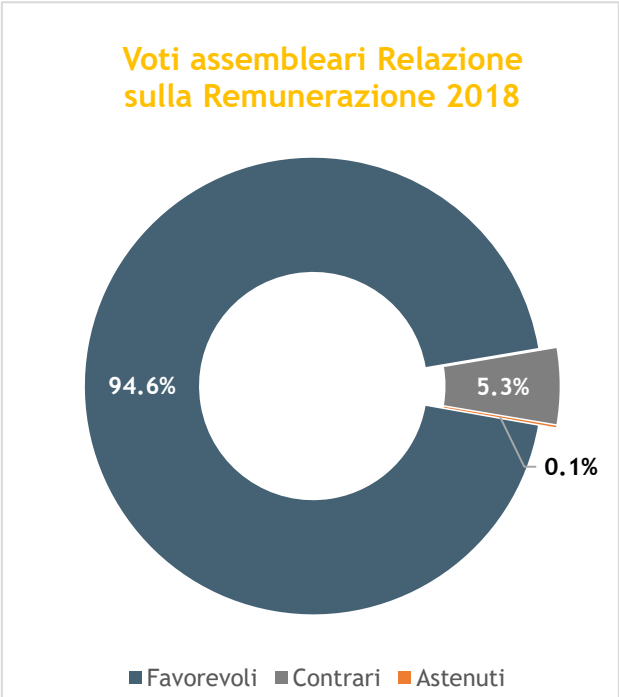
L'Assemblea degli Azionisti del 26 Aprile 2018 ha evidenziato un lieve miglioramento nelle votazioni favorevoli sulla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione rispetto all'Assemblea precedente. Il grafico che segue evidenzia i risultati della votazione:

Stagione Assembleare 2018

Si riporta, per completezza, il rendiconto delle votazioni dell'Assemblea degli Azionisti del 26 Aprile 2018 sulla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione 2018.

Il Gruppo Maire Tecnimont è impegnato a mantenere un costante e costruttivo dialogo con i propri Azionisti in modo da consolidare l'allineamento tra la propria Politica sulla Remunerazione e le aspettative degli *Stakeholder*.

Tale obiettivo comporta altresì il costante monitoraggio e l'attenta valutazione delle guidelines in materia retributiva dei principali *Proxy Advisor* rappresentativi degli Investitori di Maire Tecnimont.



La Politica 2018 è stata oggetto di verifica da parte del Comitato per la Remunerazione in occasione della valutazione periodica prevista dal Codice di Autodisciplina, confermandone la coerenza e la consistenza con le decisioni di cui alle delibere assunte dal Consiglio di Amministrazione e alle relative delibere assembleari, ove previste. In base alla valutazione espressa dal Comitato, è risultata in linea con i *benchmark* di mercato riscontrati dall'*advisor* Willis Towers Watson, sia in termini di posizionamento complessivo sia di composizione del *paymix* retributivo. In particolare, la Politica di Remunerazione 2018 è stata attuata, in favore dei soggetti destinatari, attraverso le componenti previste dalla stessa (cfr. Sezione I, Capitolo 2 della Relazione sulla Remunerazione 2018), ovvero, ove applicabili:

- una componente come Consigliere di Amministrazione;
- una componente come Amministratore investito di particolari cariche;
- una componente fissa annua lorda (RAL);
- una componente per la partecipazione a Comitati;
- una componente variabile annuale conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali e individuali (Piano MBO);
- una componente variabile di lungo termine conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali (MBO differito), collegata nella misura alla componente annuale (Piano MBO);
- una componente variabile di lungo termine, collegata al Piano di *Restricted Stock* 2017-2019, come descritto nei paragrafi 4.3.1 e 5.3.1 della presente Relazione;
- una componente variabile di lungo termine, collegata al Piano di *Phantom Stock* 2015-2017, derivante dal meccanismo di *Match* descritto nei paragrafi 4.3.1 e 5.3.1 della Relazione sulla Remunerazione 2018;
- una componente variabile di lungo termine basata su Azioni conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali, collegata al Piano di *Performance Share* 2016-2018 descritto nel paragrafo 5.3.2 della Relazione sulla Remunerazione 2018;
- una componente variabile basata su Azioni derivante dal Piano di Azionariato diffuso descritto nel paragrafo 6 della Relazione sulla Remunerazione 2018;
- *benefit* riconosciuti dal CCNL applicato e dalle prassi aziendali.

1.1. Attività del Comitato per la Remunerazione

Nel corso dell'Esercizio 2018, il Comitato per la Remunerazione, in carica fino all'Assemblea ordinaria degli Azionisti prevista per i giorni 29 e 30 aprile 2019, rispettivamente in prima e seconda convocazione, si è riunito 6 volte con la partecipazione attiva dei membri del Comitato, nello specifico:

Composizione del Comitato per la Remunerazione

Presidente	Andrea Pellegrini
Membro	Vittoria Giustiniani
Membro	Luigi Alfieri

Nell'ambito dell'espletamento delle proprie funzioni, il Comitato ha avuto la possibilità di accedere alle informazioni ed alle funzioni aziendali di volta in volta necessarie.

1.2. Compensi fissi

A valere sull'Esercizio 2018 la Società ha erogato i compensi fissi definiti nell'ambito della Politica sulla Remunerazione 2018, come indicato in Tabella 1.

Il Presidente di Maire Tecnimont, in aggiunta al compenso per la carica di Presidente, percepisce la retribuzione da Dirigente in virtù del ruolo di *Group Corporate Affairs,*

Governance & Compliance and Institutional Relations Senior Executive ricoperto all'interno della Società.

Il Presidente e l'Amministratore Delegato e Direttore Generale hanno, anche per l'anno 2018, rinunciato al compenso da Amministratore previsto per ciascun membro del Consiglio di Amministrazione.

Gli Amministratori che hanno preso parte a uno o più Comitati, in qualità di Presidente o di Membro, hanno percepito i compensi deliberati dal Consiglio di Amministrazione per tali ruoli.

In particolare, per l'Esercizio 2018 i compensi fissi sono stati i seguenti:

Compensi Comitati		Compenso
Consigliere di Amministrazione		35.000 Euro
Comitato Controlli Rischi e Sostenibilità	Presidente	30.000 Euro *
	Membro	25.000 Euro *
Comitato per la Remunerazione	Presidente	15.000 Euro
	Membro	10.000 Euro
Comitato Parti Correlate - *gettone di presenza per riunione*		1.000 Euro

* Fino al 25 gennaio 2018, i compensi previsti per il Presidente del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità e per i Membri di detto Comitato erano, rispettivamente, pari a Euro 20.000 ed Euro 15.000. L'incremento è riconducibile all'intervenuto ampliamento delle competenze correlato alle nuove funzioni in materia di sostenibilità attribuite a tale Comitato.

Da ultimo, per l'Esercizio 2018 sono stati corrisposti ai Membri del Collegio Sindacale i compensi deliberati dall'Assemblea degli Azionisti per il triennio 2016- 2018, ovvero:

Compensi Collegio Sindacale	Compenso
Presidente	80.000 Euro
Sindaci	60.000 Euro

1.3. Compensi variabili

I compensi variabili di competenza del 2018, e/o maturati sulla base dei risultati conseguiti nel corso dell'Esercizio 2018, sono collegati ai sistemi di incentivazione in essere, in vigore e implementati dal Gruppo Maire Tecnimont nel corso dell'Esercizio.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione non risulta beneficiario di alcun sistema di incentivazione variabile.

Il Presidente, in qualità di Dirigente della Società, è beneficiario del Piano di Azionariato diffuso, offerto alla generalità dei dipendenti. A tale riguardo, si precisa che nel 2018 gli sono state attribuite 581 Azioni derivanti dall'implementazione del Secondo Ciclo (2017) del predetto Piano.

L'Amministratore Delegato e Direttore Generale risulta beneficiario, con riferimento all'Esercizio 2018, dei seguenti sistemi di incentivazione:

	Periodo di *performance*	Piano
Variabile di Breve Termine	2018	MBO immediato
Variabile di Lungo Termine	2018	MBO differito
	2015 - 2017	*Phantom Stock*
	2017 - 2019	*Restricted Stock*

Con riferimento al sistema di incentivazione annuale MBO, la tabella seguente rappresenta la stima ad oggi disponibile relativamente al livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati all'Amministratore Delegato e Direttore Generale per l'anno 2018:

		Livello di conseguimento obiettivi 2018		
Obiettivo	Peso	Minimo *(entry gate)*	Target	Massimo *(cap)*
Flusso di cassa Gestione Operativa di Gruppo	35%			
EBITDA di Gruppo	15%			
Obiettivi individuali	50%			
Performance complessiva				

L'incentivo maturato a titolo di MBO immediato di competenza 2018 sarà erogato nel 2019 secondo le modalità previste dal Regolamento del Piano MBO. La quota MBO differita 2018, unitamente alla quota MBO differita 2017, sarà erogata nel 2019 sulla base del livello di conseguimento del relativo Obiettivo di *Performance* misurato al termine del 2018.

Con riferimento al Piano *Phantom Stock* 2015-2017, a seguito della *performance* registrata dal Piano pari al 150%, l'Amministratore Delegato e Direttore Generale ha maturato 1.440.257 *Phantom Stock*. Inoltre, a fronte di tale numero di Azioni ed in considerazione del valore medio dell'Azione Maire Tecnimont nel trimestre ottobre-novembre-dicembre 2018, pari a Euro 3,5071, con le competenze del mese di gennaio 2019 gli è stato riconosciuto un importo lordo pari a Euro 5.051.125,32.

Nel 2018, l'Amministratore Delegato e Direttore Generale è stato, inoltre, beneficiario del Secondo Ciclo di Assegnazione del Piano di *Restricted Stock* 2017-2019. Si ricorda infine che, nel medesimo anno, sono state attribuite all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, in qualità di Dirigente della Società, 581 Azioni derivanti dall'implementazione del Piano di Azionariato diffuso per il Secondo Ciclo (2017).

Nel 2018 è arrivato a compimento il Piano di *Performance Share* 2016-2018 riservato a Dirigenti apicali selezionati che, sulla base delle risultanze emerse dal Progetto di Bilancio di Maire Tecnimont approvato dal Consiglio di Amministrazione del 14 marzo 2019, nonostante il positivo andamento del Gruppo nei tre anni di Piano, non ha raggiunto gli specifici livelli di *Entry gate* previsti.

Con riferimento al Piano di Azionariato diffuso 2016-2018, anche il Terzo Ciclo (2018), in continuità con il biennio precedente, ha registrato un'adesione significativa da parte dei dipendenti, pari al 95%. Sulla base delle risultanze emerse dal Progetto di Bilancio di Maire Tecnimont, approvato dal Consiglio di Amministrazione del 14 marzo 2019, lo specifico livello di *Entry gate* previsto per tale Piano risulta raggiunto.

1.4. Altri compensi e Benefici non monetari

Con riferimento agli altri compensi corrisposti nel corso dell'Esercizio si riporta nelle tabelle allegate evidenza circa la natura e l'ammontare delle singole voci di compensi corrisposti al Presidente e all'Amministratore Delegato e Direttore Generale.

Per quanto riguarda i Benefici non monetari, il Presidente e l'Amministratore Delegato e Direttore Generale hanno ricevuto *benefit* aziendali per un controvalore rispettivamente di Euro 14.921,52 e Euro 24.257,40. Tali *benefit* riportati secondo un criterio di imponibilità fiscale si riferiscono in particolare ai seguenti *benefit*:

i) contribuzione annua al fondo di previdenza complementare;
ii) contribuzione annua al fondo di assistenza sanitaria integrativa;
iii) assegnazione di autovettura a uso promiscuo;
iv) concorso carburante;
v) eventuali altri benefici non monetari.

2. Compensi corrisposti nell'Esercizio 2018

2.1. Tabella 1. Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e al Direttore Generale

TABELLA 1

Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e al Direttore Generale

A	B	C	D	1	2	3		4	5	6	7	8
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					
Fabrizio Di Amato	**Presidente del Consiglio di Amministrazione**	**1/1/2018 - 31/12/2018**	**fino ad approvazione del bilancio al 31/12/2018**									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 1.778.906,40 (1)			53,32 (2)	€ 14.921,52	€ 205.000,08 (3)	€ 1.998.881,32	€ 1.873,07	
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 1.778.906,40	€ 0,00	€ 0,00	€ 53,32	€ 14.921,52	€ 205.000,08	€ 1.998.881,32	€ 1.873,07	€ 0,00
Pierroberto Folgiero	**Amministratore Delegato e Direttore Generale**	**1/1/2018 - 31/12/2018**	**fino ad approvazione del bilancio al 31/12/2018**									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 1.000.000,08 (4)		€ 2.047.917,28 (6)	53,32 (7)	€ 24.257,40	€ 1.000.000,00 (8)	€ 4.072.228,08	€ 1.879.710,72	
(II) Compensi da controllate e collegate				(5)								
(III) Totale				€ 1.000.000,08	€ 0,00	€ 2.047.917,28	€ 53,32	€ 24.257,40	€ 1.000.000,00	€ 4.072.228,08	€ 1.879.710,72	€ 0,00
Luigi Alfieri	**Consigliere**	**1/1/2018 - 31/12/2018**	**fino ad approvazione del bilancio al 31/12/2018**									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				(9)	(9)				€ 230.000,00 (10)	€ 230.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate				(11)								
(III) Totale				€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 230.000,00	€ 230.000,00	€ 0,00	€ 0,00
Gabriella Chersicla	**Consigliere**	**1/1/2018 - 31/12/2018**	**fino ad approvazione del bilancio al 31/12/2018**									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 35.000,00	€ 31.239,73 (12)					€ 66.239,73		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 35.000,00	€ 31.239,73	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 66.239,73	€ 0,00	€ 0,00
Stefano Fiorini	**Consigliere**	**1/1/2018 - 31/12/2018**	**fino ad approvazione del bilancio al 31/12/2018**									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				(13)	(13)					€ 0,00		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Vittoria Giustiniani	**Consigliere**	**1/1/2018 - 31/12/2018**	**fino ad approvazione del bilancio al 31/12/2018**									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 35.000,00	€ 10.000,00 (14)					€ 45.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 35.000,00	€ 10.000,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 45.000,00	€ 0,00	€ 0,00
Andrea Pellegrini	**Consigliere**	**1/1/2018 - 31/12/2018**	**fino ad approvazione del bilancio al 31/12/2018**									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 35.000,00	€ 40.256,85 (15)					€ 75.256,85		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 35.000,00	€ 40.256,85	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 75.256,85	€ 0,00	€ 0,00
Patrizia Riva	**Consigliere**	**1/1/2018 - 31/12/2018**	**fino ad approvazione del bilancio al 31/12/2018**									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 35.000,00	€ 2.000,00 (16)					€ 37.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 35.000,00	€ 2.000,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 37.000,00	€ 0,00	€ 0,00
Maurizia Squinzi	**Consigliere**	**1/1/2018 - 31/12/2018**	**fino ad approvazione del bilancio al 31/12/2018**									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 35.000,00						€ 35.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 35.000,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 35.000,00	€ 0,00	€ 0,00

TABELLA 1												
Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e al Direttore Generale												
A	B	C	D	1	2	3		4	5	6	7	8
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					
Francesco Fallacara	**Presidente del Collegio Sindacale**	**1/1/2018 - 31/12/2018**	**fino ad approvazione del bilancio al 31/12/2018**									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 80.000,00						€ 80.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				**€ 80.000,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 80.000,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**
Antonia Di Bella	**Sindaco Effettivo**	**1/1/2018 - 31/12/2018**	**fino ad approvazione del bilancio al 31/12/2018**									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 60.000,00						€ 60.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				**€ 60.000,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 60.000,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**
Giorgio Loli	**Sindaco Effettivo**	**1/1/2018 - 31/12/2018**	**fino ad approvazione del bilancio al 31/12/2018**									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 60.000,00						€ 60.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				**€ 60.000,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 60.000,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**
Massimiliano Leoni	**Sindaco Supplente**	**1/1/2018 - 31/12/2018**	**fino ad approvazione del bilancio al 31/12/2018**									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				N.A.						€ 0,00		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 80.734,25 (17)						€ 80.734,25		
(III) Totale				**€ 80.734,25**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 80.734,25**	**€ 0,00**	**€ 0,00**
Andrea Lorenzatti	**Sindaco Supplente**	**1/1/2018 - 31/12/2018**	**fino ad approvazione del bilancio al 31/12/2018**									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				N.A.						€ 0,00		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**
Roberta Provasi	**Sindaco Supplente**	**1/1/2018 - 31/12/2018**	**fino ad approvazione del bilancio al 31/12/2018**									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				N.A.						€ 0,00		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				**€ 3.153.906,48**	**€ 83.496,58**	**€ 2.047.917,28**	**€ 106,64**	**€ 39.178,92**	**€ 1.435.000,08**	**€ 6.759.605,98**	**€ 1.881.583,80**	**€ -**
(II) Compensi da controllate e collegate				**€ 80.734,25**	**€ -**	**€ -**	**€ -**	**€ -**	**€ -**	**€ 80.734,25**	**€ -**	**€ -**
(III) Totale				**€ 3.234.640,73**	**€ 83.496,58**	**€ 2.047.917,28**	**€ 106,64**	**€ 39.178,92**	**€ 1.435.000,08**	**€ 6.840.340,23**	**€ 1.881.583,80**	**€ 0,00**

(1) **Fabrizio Di Amato** - I compensi fissi si distinguono in: Euro 1.500.000,00 - compenso come Presidente; Euro 278.906,40 - reddito da Lavoro Dipendente per il ruolo di Group Corporate Affairs, Governance & Compliance and Institutional Relations Senior Executive. Il compenso come Consigliere non è corrisposto a fronte della rinuncia allo stesso da parte di Fabrizio Di Amato.
(2) **Fabrizio Di Amato** - L'importo si riferisce al riconoscimento del dividendo relativo al Piano di Azionariato diffuso.
(3) **Fabrizio Di Amato** - L'importo si riferisce all'indennita' itinerante relativa al rapporto di Lavoro Dipendente.
(4) **Pierroberto Folgiero** - I compensi fissi si distinguono in: Euro 400.000,08 - compenso come Amministratore Delegato; Euro 600.000,00 - reddito da Lavoro Dipendente per il ruolo di Direttore Generale. Il compenso come Consigliere non è corrisposto a fronte della rinuncia allo stesso da parte di Pierroberto Folgiero.
(5) **Pierroberto Folgiero** - I compensi non sono corrisposti a fronte della rinuncia agli stessi da parte di Pierroberto Folgiero.
(6) **Pierroberto Folgiero** - L'importo, pari a Euro 2.047.917,28, si riferisce alla quota MBO immediato 2018 e alle quote MBO differito 2017 e 2018, come riportate nella tabella 3B e nelle relative note.
Per completezza di informazione, si segnala che l'MBO immediato 2017 e' risultato pari a Euro 753.100,00 e che l'MBO differito 2017 e' risultato pari a Euro 502.100,00. Quest'ultimo importo, per effetto della consuntivazione dell'obiettivo di performance identificato per la quota di MBO differito e misurato al 31/12/2018, e' risultato pari a Euro 685.517,13, come riportato nella colonna 3B della tabella 3B.
(7) **Pierroberto Folgiero** - L'importo si riferisce al riconoscimento del dividendo relativo al Piano di Azionariato diffuso.
(8) **Pierroberto Folgiero** - L'importo si riferisce al Patto di Non Concorrenza.
(9) **Luigi Alfieri** - Il compenso non è corrisposto in quanto ricompreso nell'onorario percepito per altri incarichi professionali.
(10) **Luigi Alfieri** - I compensi si riferiscono ad altri incarichi professionali.
(11) **Luigi Alfieri** - I compensi non sono corrisposti in quanto ricompresi nell'onorario percepito per altri incarichi professionali.
(12) **Gabriella Chersicla** - Il compenso si riferisce alla carica di Presidente del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilita' e ai gettoni di presenza previsti per la partecipazione al Comitato Parti Correlate, di cui è Presidente.
(13) **Stefano Fiorini** - Il compenso è riversato alla società di appartenenza.
(14) **Vittoria Giustiniani** - Il compenso si riferisce alla carica di membro del Comitato per la Remunerazione.
(15) **Andrea Pellegrini** - I compensi si riferiscono alla carica di Presidente del Comitato per la Remunerazione, di membro del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilita' e ai gettoni di presenza previsti per la partecipazione al Comitato Parti Correlate.
(16) **Patrizia Riva** - Il compenso si riferisce ai gettoni di presenza previsti per la partecipazione al Comitato Parti Correlate.
(17) **Massimiliano Leoni** - I compensi si riferiscono alle cariche di Presidente del Collegio Sindacale, Sindaco Effettivo, Sindaco Unico e Revisore ricoperte per altre societa' controllate e collegate.

2.2. Tabella 3A. Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock option*, a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Direttore Generale

TABELLA 3A

Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock option*, a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Direttore Generale

			Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio						Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
A	B	1	2	3	4		5	6	7	8	9	10	11	12
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari		Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value
Fabrizio Di Amato	**Presidente del Consiglio di Amministrazione**	**Piano di Azionariato diffuso 2016-2018**												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Deliberato dal CdA del 16 marzo 2016 e approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 27 aprile 2016			740 Diritti a ricevere gratuitamente azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.	(1)	€ 4,4356	2018	31/07/2018	€ 4,4356		581 Azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.	(2) € 2.260,09	(3) € 1.873,07 (4)
(II) Compensi da controllate e collegate														
(III) Totale					740 Diritti a ricevere gratuitamente azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.							581 Azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.	(2) € 2.260,09	€ 1.873,07
Pierroberto Folgiero	**Amministratore Delegato e Direttore Generale**	**Piano di Azionariato diffuso 2016-2018**												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Deliberato dal CdA del 16 marzo 2016 e approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 27 aprile 2016			740 Diritti a ricevere gratuitamente azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.	(1)	€ 4,4356	2018	31/07/2018	€ 4,4356		581 Azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.	(2) € 2.260,09	(3) € 1.873,07 (4)
(II) Compensi da controllate e collegate														
(III) Totale					740 Diritti a ricevere gratuitamente azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.							581 Azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.	(2) € 2.260,09	€ 1.873,07
Pierroberto Folgiero	**Amministratore Delegato e Direttore Generale**	**Piano di *Phantom Stock* 2015-2017**												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Deliberato dal CdA del 19 marzo 2015 e approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 28 aprile 2015										1.440,257 *Phantom Stock*	(5) € 5.051.125,32	(6) € 1.181.905,17 (7)
(II) Compensi da controllate e collegate														
(III) Totale												1.440,257 *Phantom Stock*	€ 5.051.125,32	€ 1.181.905,17
Pierroberto Folgiero	**Amministratore Delegato e Direttore Generale**	**Piano di *Restricted Stock* 2017-2019**												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Deliberato dal CdA del 15 marzo 2017 e approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 26 aprile 2017	195.103 Diritti a ricevere gratuitamente azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.	(8) 2017-2019	148.640 Diritti a ricevere gratuitamente azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.	(9)	€ 3,8666	2018-2019	26/06/2018	€ 3,8666				€ 695.932,48 (10)
(II) Compensi da controllate e collegate														
(III) Totale					148.640 Diritti a ricevere gratuitamente azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.									€ 695.932,48

(1) Il numero indicato si riferisce al numero massimo di Diritti a ricevere gratuitamente Azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.
(2) Si precisa che, come indicato nel Regolamento del Piano di Azionariato diffuso 2016-2018, e' previsto un Periodo di *Lock-up* delle Azioni attribuite della durata di 3 anni, a decorrere della data di Consegna delle stesse.
(3) L'importo indicato si riferisce alla valorizzazione delle azioni attribuite per l'Esercizio 2017 calcolato considerando il valore dell'azione alla data del 28 giugno 2018.
(4) L'importo indicato si riferisce alla quantificazione dello stanziamento previsto per l'Esercizio 2018, calcolato considerando il numero di Azioni attribuibili in corrispondenza del livello *target* di raggiungimento dell'obiettivo di *performance* e il valore dell'azione alla data del 28 settembre 2018.
(5) Il numero di *Phantom Stock* indicato si riferisce alle quote di MBO differito 2014, 2015 e 2016, coinvestite nel Piano di *Phantom Stock*, e alle relative quote di *match* maturate nel 2015, 2016 e 2017 calcolate considerando il livello di raggiungimento dell'obiettivo di *performance* a livello *cap*.
(6) L'importo indicato si riferisce alla valorizzazione delle *Phantom Stock* calcolato considerando il valore dell'azione nel trimestre ottobre-novembre-dicembre 2018.
(7) L'importo indicato si riferisce alla quantificazione dello stanziamento previsto per l'Esercizio 2018, comprensivo degli oneri sociali, calcolato con riferimento all'intera durata del Piano e considerando il prezzo medio dell'azione a partire dall'approvazione del Piano stesso.
(8) Il numero indicato si riferisce al numero di Diritti a ricevere Azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A. per l'Esercizio 2017, secondo quanto previsto dal Piano di *Restricted Stock* 2017-2019.
(9) Il numero indicato si riferisce al numero di Diritti a ricevere Azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A. per l'Esercizio 2018, secondo quanto previsto dal Piano di *Restricted Stock* 2017-2019.
(10) L'importo indicato si riferisce alla quantificazione dello stanziamento previsto per l'Esercizio 2018, calcolato considerando il numero di Diritti assegnati e il valore dell'azione alla data del 29 settembre 2017.

2.3. Tabella 3B. Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Direttore Generale

TABELLA 3B									
Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Direttore Generale									
A	B	1	2			3			4
			Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
Nome e Cognome	Carica	Piano	Erogabile/erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/erogati	Ancora differiti	
Pierroberto Folgiero	**Amministratore Delegato e Direttore Generale**								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano di Incentivazione *Management by Objectives* - MBO	€ 1.362.400,15 (1)				€ 685.517,13 (2)		
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			**€ 1.362.400,15**	**€ -**		**€ -**	**€ 685.517,13**	**€ -**	**€ -**

(1) L'importo indicato si riferisce alla quota MBO immediato 2018, pari a Euro 713.200,00, e alla quota MBO differito 2018, pari a Euro 649.200,15.
(2) L'importo indicato si riferisce alla quota MBO differito 2017.

2.4. Schema 7-ter Tabella 1. Partecipazioni dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e del Direttore Generale

SCHEMA 7-*ter* TABELLA 1

Partecipazioni dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e del Direttore Generale

Amministratori in carica al 31/12/2018

Nome e Cognome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Fabrizio Di Amato	**Presidente del Consiglio di Amministrazione**	Maire Tecnimont S.p.A.	167.665.697 (1)	-	-	167.666.278 (2)
Pierroberto Folgiero	**Amministratore Delegato**	Maire Tecnimont S.p.A.	563 (1)	-	-	1.144 (2)
Luigi Alfieri	**Consigliere**	Maire Tecnimont S.p.A.	289.400 (3)	-	-	289.400 (3)
Gabriella Chersicla	**Consigliere**	Maire Tecnimont S.p.A.	-	-	-	-
Stefano Fiorini	**Consigliere**	Maire Tecnimont S.p.A.	1.500 (4)	-	-	1.500 (4)
Vittoria Giustiniani	**Consigliere**	Maire Tecnimont S.p.A.	-	-	-	-
Andrea Pellegrini	**Consigliere**	Maire Tecnimont S.p.A.	-	-	-	-
Patrizia Riva	**Consigliere**	Maire Tecnimont S.p.A.	-	-	-	-
Maurizia Squinzi	**Consigliere**	Maire Tecnimont S.p.A.	-	5.500	-	5.500

Direttore Generale in carica al 31/12/2018

Nome e Cognome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Pierroberto Folgiero	**Direttore Generale**	Maire Tecnimont S.p.A.	-	-	-	-

Sindaci in carica al 31/12/2018

Nome e Cognome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Francesco Fallacara	**Presidente Collegio Sindacale**	Maire Tecnimont S.p.A.	-	-	-	-
Giorgio Loli	**Sindaco Effettivo**	Maire Tecnimont S.p.A.	-	-	-	-
Antonia Di Bella	**Sindaco Effettivo**	Maire Tecnimont S.p.A.	-	-	-	-
Massimiliano Leoni	**Sindaco Supplente**	Maire Tecnimont S.p.A.	-	-	-	-
Roberta Provasi	**Sindaco Supplente**	Maire Tecnimont S.p.A.	-	-	-	-
Andrea Lorenzatti	**Sindaco Supplente**	Maire Tecnimont S.p.A.	-	-	-	-

(1) Il numero di azioni al 31/12/2017 comprende le azioni attribuite a titolo gratuito nel 2017 con riferimento al Primo Ciclo del Piano di Azionariato diffuso.

(2) Il numero di azioni al 31/12/2018 comprende le azioni attribuite a titolo gratuito nel 2017 e nel 2018 con riferimento rispettivamente al Primo e al Secondo Ciclo del Piano di Azionariato diffuso.

(3) Il numero di azioni comprende le azioni detenute dal coniuge, pari a n. 188.500 possedute al 31/12/2017 ed al 31/12/2018.

(4) Le azioni sono detenute dal coniuge.

2.5. Allegato 1. Tabella contenente lo stato di attuazione del Piano di *Performance Share* 2016-2018

ALLEGATO 1								
Piani di compensi basati su strumenti finanziari **Stato di attuazione del *Performance Share Plan* 2016-2018 del Gruppo Maire Tecnimont** **Tabella n. 1 dello schema 7 dell'Allegato 3 A del Regolamento n. 11971/1999**								
Nome e Cognome o categoria	Carica	***Performance Share Plan* 2016-2018 - ESERCIZI 2016-2017-2018**						
		Strumenti finanziari diversi dalle *stock option*						
		Sezione 1 Strumenti relativi a piani in corso di validita', approvati sulla base di precedenti delibere assembleari						
		Data della delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti assegnati da parte dell'organo competente	Data assegnazione da parte dell'organo competente	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato alla data di assegnazione	Periodo di *vesting*
Dirigenti apicali selezionati del Gruppo	-	27/04/2016	Diritti a ricevere gratuitamente azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.	3.625.886 (1)	27/10/2016	-	€ 2,20	2016-2018

(1) Il numero indicato si riferisce al numero massimo di Diritti a ricevere gratuitamente Azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A. per l'intera durata di Piano, considerando il superamento delle condizioni di accesso annuali e il raggiungimento dell'obiettivo di *performance* al livello *cap*. Si precisa che le quote maturate rispettivamente nel 2016 e nel 2017, a seguito della verifica del superamento della condizione di accesso sulla base dei risultati approvati, sono state confermate ciascuna nella misura di 805.749 Diritti. Per il 2018, sulla base delle risultanze emerse dal Progetto di Bilancio di Maire Tecnimont approvato dal Consiglio di Amministrazione del 14 marzo 2019, il Piano non ha raggiunto gli specifici livelli di *entry gate* previsti.

2.6. Allegato 2. Tabella contenente lo stato di attuazione del Piano di Azionariato diffuso 2016-2018, in relazione all'Esercizio 2017

ALLEGATO 2								
Piani di compensi basati su strumenti finanziari Stato di attuazione del Piano di Azionariato diffuso 2016-2018 Tabella n. 1 dello schema 7 dell'Allegato 3 A del Regolamento n. 11971/1999								
Nome e Cognome o categoria	Carica	**Piano di Azionariato diffuso 2016-2018 - ATTRIBUZIONE ESERCIZIO 2017**						
		Strumenti finanziari diversi dalle *stock option*						
		Sezione 1 Strumenti relativi a piani in corso di validita', approvati sulla base di precedenti delibere assembleari						
		Data della delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti assegnati da parte dell'organo competente	Data assegnazione da parte dell'organo competente	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato alla data di assegnazione	Periodo di *vesting*
Fabrizio Di Amato	**Presidente del Consiglio di Amministrazione**	27/04/2016	Azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.	581 (1)	28/06/2018	-	€ 3,89	2017
Pierroberto Folgiero	**Amministratore Delegato e Direttore Generale**	27/04/2016	Azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.	581 (1)	28/06/2018	-	€ 3,89	2017
Executives	-	27/04/2016	Azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.	310.835 (1)	28/06/2018	-	€ 3,89	2017
Exempts	-	27/04/2016	Azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.	453.426 (1)	28/06/2018	-	€ 3,89	2017
Non Exempts	-	27/04/2016	Azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.	411.966 (1)	28/06/2018	-	€ 3,89	2017
Workers	-	27/04/2016	Azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.	2.580 (1)	28/06/2018	-	€ 3,89	2017

(1) Il numero indicato si riferisce al numero di Azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A. attribuite nel 2018 per ciascun destinatario o categoria di dipendenti relativamente al Secondo Ciclo del Piano di Azionariato diffuso.

2.7. Allegato 3. Tabella contenente lo stato di attuazione del Piano di Azionariato diffuso 2016-2018, in relazione all'Esercizio 2018

ALLEGATO 3								
Piani di compensi basati su strumenti finanziari Stato di attuazione del Piano di Azionariato diffuso 2016-2018 Tabella n. 1 dello schema 7 dell'Allegato 3 A del Regolamento n. 11971/1999								
Nome e Cognome o categoria	Carica	**Piano di Azionariato diffuso 2016-2018 - ASSEGNAZIONE ESERCIZIO 2018** Strumenti finanziari diversi dalle *stock option* Sezione 1 Strumenti relativi a piani in corso di validita', approvati sulla base di precedenti delibere assembleari						
		Data della delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti assegnati da parte dell'organo competente	Data assegnazione da parte dell'organo competente	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato alla data di assegnazione	Periodo di *vesting*
Fabrizio Di Amato	**Presidente del Consiglio di Amministrazione**	27/04/2016	Diritti a ricevere gratuitamente azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.	740 (1)	31/07/2018	-	€ 4,4356	2018
Pierroberto Folgiero	**Amministratore Delegato e Direttore Generale**	27/04/2016	Diritti a ricevere gratuitamente azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.	740 (1)	31/07/2018	-	€ 4,4356	2018
Executives	-	27/04/2016	Diritti a ricevere gratuitamente azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.	429.200 (1)	31/07/2018	-	€ 4,4356	2018
Exempts	-	27/04/2016	Diritti a ricevere gratuitamente azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.	661.900 (1)	31/07/2018	-	€ 4,4356	2018
Non Exempts	-	27/04/2016	Diritti a ricevere gratuitamente azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.	553.380 (1)	31/07/2018	-	€ 4,4356	2018
Workers	-	27/04/2016	Diritti a ricevere gratuitamente azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.	2.805 (1)	31/07/2018	-	€ 4,4356	2018

(1) Il numero indicato si riferisce al numero massimo di Diritti a ricevere gratuitamente Azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A. per ciascun destinatario o categoria di dipendenti relativamente al Terzo Ciclo del Piano di Azionariato diffuso.

2.8. Allegato 4. Tabella contenente lo stato di attuazione del Piano di *Phantom Stock* 2015-2017

ALLEGATO 4								
Piani di compensi basati su strumenti finanziari **Stato di attuazione del Piano di *Phantom Stock* 2015-2017 del Gruppo Maire Tecnimont** **Tabella n. 1 dello schema 7 dell'Allegato 3 A del Regolamento n. 11971/1999**								
Nome e Cognome o categoria	Carica	**Piano di *Phantom Stock* 2015-2017** Strumenti finanziari diversi dalle *stock option* **Sezione 1** Strumenti relativi a piani in corso di validita', approvati sulla base di precedenti delibere assembleari						
		Data della delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti assegnati da parte dell'organo competente	Data assegnazione da parte dell'organo competente	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato alla data di assegnazione	Periodo di *vesting*
Pierroberto Folgiero	**Amministratore Delegato e Direttore Generale**	28/04/2015	*Phantom Stock*	1.440.257 (1)	-	-	-	2015-2017
Dirigenti apicali del Gruppo individuati	-	28/04/2015	*Phantom Stock*	1.641.585 (1)	-	-	-	2015-2017

(1) Il numero di *Phantom Stock* indicato riguarda le quote di MBO differito 2014, 2015 e 2016, coinvestite nel Piano di *Phantom Stock*, e le relative quote di *match* maturate nel 2015, 2016 e 2017 calcolate considerando il livello di raggiungimento dell'obiettivo di *performance* a livello *cap*.

2.9. Allegato 5. Tabella contenente lo stato di attuazione del Piano di *Restricted Stock* 2017-2019, in relazione all'Esercizio 2018

ALLEGATO 5								
Piani di compensi basati su strumenti finanziari **Stato di attuazione del Piano di *Restricted Stock 2017-2019* del Gruppo Maire Tecnimont** **Tabella n. 1 dello schema 7 dell'Allegato 3 A del Regolamento n. 11971/1999**								
Nome e Cognome o categoria	Carica	**Piano di *Restricted Stock* 2017-2019 - ESERCIZIO 2018**						
		Strumenti finanziari diversi dalle *stock option*						
		Sezione 1 Strumenti relativi a piani in corso di validita', approvati sulla base di precedenti delibere assembleari						
		Data della delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti assegnati da parte dell'organo competente	Data assegnazione da parte dell'organo competente	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato alla data di assegnazione	Periodo di *vesting*
Pierroberto Folgiero	**Amministratore Delegato e Direttore Generale**	26/04/2017	Diritti a ricevere gratuitamente azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.	148.640 (1)	26/06/2018	-	€ 3,8666	2018-2019
Dirigenti apicali del Gruppo individuati	-	26/04/2017	Diritti a ricevere gratuitamente azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.	207.515 (1)	26/06/2018	-	€ 3,8666	2018-2019

(1) Il numero indicato si riferisce al numero di Diritti a ricevere gratuitamente Azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A. per l'Esercizio 2018.

Glossario

Amministratori esecutivi: sono gli Amministratori investiti di particolari cariche dal Consiglio di Amministrazione. Nello specifico fino all'Assemblea ordinaria degli Azionisti prevista per i giorni 29 e 30 aprile 2019, rispettivamente in prima e seconda convocazione, sono: Fabrizio Di Amato (Presidente), Pierroberto Folgiero (Amministratore Delegato e Direttore Generale).

Assegnazione: è l'assegnazione dei Diritti a ciascun beneficiario a ricevere gratuitamente un determinato numero di Azioni e/o *Phantom Stock*, alle condizioni definite nei Regolamenti dei Piani.

Assemblea degli Azionisti: è l'organo collegiale in cui si forma e si esprime la volontà degli Azionisti. Al suo interno sono rappresentati (direttamente o tramite delega) tutti i titolari di diritto di voto. Dispone dei poteri attribuiti ad essa dalla legge e dallo statuto. Ai sensi dell'art. 123-ter del TUF, l'Assemblea delibera, nell'ambito della Politica sulla Remunerazione, sulla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione.

Attribuzione: è l'effettiva attribuzione delle Azioni e/o delle *Phantom Stock* relative ai Diritti assegnati a ciascun beneficiario, alle condizioni definite nei Regolamenti dei Piani.

Azione/i: è/sono la/le azione/i ordinaria/e di Maire Tecnimont S.p.A.

Azionista/i: è un qualsiasi soggetto detentore di almeno una Azione di Maire Tecnimont S.p.A.

Cap: è il livello di raggiungimento dell'obiettivo che dà diritto ad ottenere il riconoscimento dell'incentivo massimo.

Clausole di "*claw back*": sono "intese contrattuali che consentono alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate (o di trattenere somme oggetto di differimento), determinate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati", ai sensi del criterio applicativo 6.C.1., lett. f) del Codice di Autodisciplina.

Codice di Autodisciplina: così come definito da Borsa Italiana nel dicembre 2011, e da ultimo modificato a luglio 2018 è il "Codice di Autodisciplina delle società quotate in relazione alla *Corporate Governance*". Il documento racchiude in sé una serie di indicazioni circa le "*best practice*" di organizzazione e di funzionamento delle società quotate italiane. Tali raccomandazioni non sono vincolanti, anche se le società quotate devono "tenere informati sia il mercato sia i propri Azionisti in merito alla propria struttura di *governance* ed al grado di adesione al Codice".

Collegio Sindacale: è l'organo di controllo interno della Società, a cui è attribuita la funzione di vigilare sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed, in particolare, sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo

e contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento. Ai sensi dell'art. 2389 terzo comma del Codice Civile, la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche è stabilita dal Consiglio diAmministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità: già Comitato Controllo e Rischi, ridenominato Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità dal 25 gennaio 2018, è costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione sulla base del Principio 7 del Codice di Autodisciplina. È composto da Amministratori indipendenti o, in alternativa, può essere composto da 3 Amministratori non esecutivi, la maggior parte dei quali indipendenti, in tal caso il Presidente del Comitato è indipendente. Per la descrizione delle funzioni del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità si rimanda alla Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari per l'Esercizio 2018, ex art. 123-bis del TUF messa a disposizione del pubblico con le modalità e le tempistiche previste dalla normativa vigente.

Comitato Parti Correlate: è composto da 3 Amministratori indipendenti a cui sono stati assegnati le funzioni e i compiti previsti dal Regolamento CONSOB 17221/2010. Per la descrizione delle funzioni del Comitato Parti Correlate si rimanda alla Relazione sul Governo Societario e sugli assetti proprietari per l'Esercizio 2018, ex art. 123-bis del TUF messa a disposizione del pubblico con le modalità e le tempistiche previste dalla normativa vigente.

Comitato per la Remunerazione: è costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione sulla base del Principio 6 del Codice di Autodisciplina. È composto da Amministratori indipendenti o, in alternativa, da 3 Amministratori non esecutivi, per la maggior parte indipendenti, in tal caso il Presidente del Comitato è indipendente. Per la descrizione delle funzioni del Comitato per la Remunerazione si rimanda alla Relazione sul Governo Societario e sugli assetti proprietari per l'Esercizio 2018, ex art. 123-bis del TUF messa a disposizione del pubblico con le modalità e le tempistiche previste dalla normativa vigente.

Condizione di Accesso: è la condizione di *performance* annuale a cui è vincolata la maturazione annuale dei Diritti assegnati sulla base dei meccanismi descritti nei Regolamenti dei Piani.

Consiglio di Amministrazione (CdA): è l'organo collegiale a cui è affidata la gestione della Società. Il Consiglio di Amministrazione di Maire Tecnimont S.p.A. è composto, fino all'Assemblea ordinaria degli Azionisti prevista per i giorni 29 e 30 aprile 2019, rispettivamente in prima e seconda convocazione, da 9 Amministratori. È l'organo incaricato, tra l'altro, di approvare la Politica sulla Remunerazione proposta dal Comitato per la Remunerazione.

Dirigenti apicali: sono i Dirigenti che svolgono attività di particolare rilievo per il Gruppo.

Dirigenti con responsabilità strategiche: per la definizione di "dirigenti con responsabilità strategiche" si rinvia a quanto indicato nell'Allegato 1 al Regolamento in materia di operazioni con parti correlate n. 17221/2010.

Diritti: sono i diritti assegnati ai beneficiari a ricevere gratuitamente Azioni, alle condizioni definite nei Regolamenti dei Piani.

Entry gate: è il livello minimo di raggiungimento dell'Obiettivo di *Performance*, al di sotto del quale i piani di incentivazione non prevedono l'erogazione di alcun incentivo.

Gruppo: indica il gruppo di cui Maire Tecnimont è a capo.

Key Performance Indicator* (KPI) / Obiettivo di *Performance: è l'indicatore identificato per la misurazione della *performance* degli obiettivi prefissati.

Match: indica la quota addizionale di *Phantom Stock* assegnate gratuitamente dalla Società a ciascun Beneficiario del Piano di *Phantom Stock* 2015-2017 in funzione del numero di Phantom Stock derivanti dal meccanismo di Coinvestimento, la cui effettiva Attribuzione è sottoposta al raggiungimento della Condizione di Accesso annuale e dell'Obiettivo di *Performance*.

Phantom Stock: indica le Phantom Stock (azioni virtuali) che conferiscono a ciascun Beneficiario del Piano di *Phantom Stock* 2015-2017 - al verificarsi delle condizioni e secondo le modalità e i termini previsti dal Piano – il diritto all'erogazione, per ogni *Phantom Stock* detenuta, di una somma di denaro collegato al controvalore delle Azioni ordinarie della Società.

Remunerazione fissa: è la remunerazione annua lorda corrisposta, comprensiva della Retribuzione Annua Lorda e dei compensi lordi fissi erogati in relazione ad eventuali cariche ricoperte nell'ambito della Società o di società del Gruppo Maire Tecnimont, con esclusione di qualsivoglia benefit, corrispettivo variabile, rimborso spese e/o indennità comunque spettanti in relazione al rapporto di lavoro e/o a tali cariche sociali.

Retribuzione Annua Lorda (RAL): è la retribuzione annua lorda corrisposta, comprensiva dei soli elementi fissi della retribuzione relativa al rapporto di lavoro subordinato, con esclusione dei benefit riconosciuti in dipendenza del rapporto di lavoro e di quanto corrisposto a titolo occasionale, a titolo di rimborso spese, nonché di qualsivoglia bonus e componente variabile ancorché definito come garantito e/o corrisposto come *una tantum* o in via continuativa, reiterata o differita, della quota di T.F.R. e di qualunque indennità prevista dalla legge e dal contratto collettivo applicabile.

Società/Maire Tecnimont: è Maire Tecnimont S.p.A.

Società Controllate: sono le società italiane e/o estere controllate dalla Società ai sensi dell'art. 93 del TUF.

Stakeholder: è qualsiasi portatore di interessi nei confronti della Società.

Target: è il livello di raggiungimento dell'obiettivo che dà diritto ad ottenere il 100% dell'incentivo.

Testo Unico della Finanza (TUF): è il "Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria" ovvero il D. Lgs. 58 del 24 febbraio 1998 (e successive modificazioni).

www.mairetecnimont.com