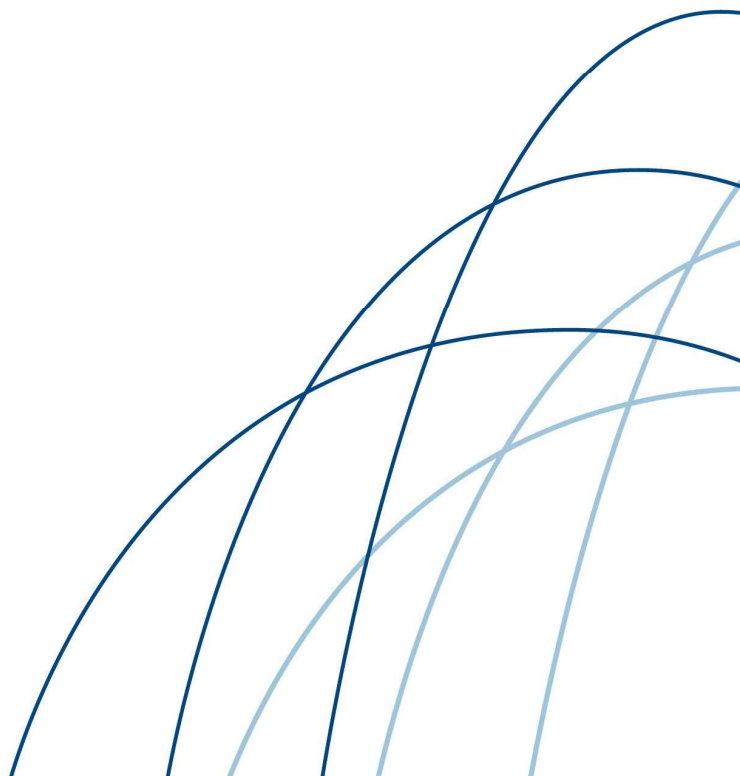


Relazione sulla Remunerazione





Relazione sulla Remunerazione 2013

ai sensi dell'art. 123-ter TUF

Emittente: **Maire Tecnimont S.p.A.**

Sito web: www.mairetecnimont.it

Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 21 marzo 2013

Premessa

La remunerazione degli Amministratori e, in particolar modo, di quelli che rivestono cariche esecutive, rappresenta un meccanismo di incentivo e controllo fondamentale per assicurare l'integrità e l'efficacia delle strutture di governo societario. Il Gruppo Maire Tecnimont (di seguito, per brevità, il "Gruppo") con la redazione della "Relazione Annuale sulla Remunerazione" (di seguito, per brevità, anche definita come "Relazione") intende accrescere il coinvolgimento degli azionisti nella definizione delle politiche di remunerazione e rafforzare la trasparenza sui contenuti di tali politiche e sulla loro effettiva attuazione anche permettendo agli investitori, e più in generale a tutti gli *stakeholders*, di accedere a informazioni sul sistema di incentivi vigente, favorendo una più accurata valutazione della Società e agevolando l'esercizio su base informata dei diritti degli stessi *shareholders*.

La Società traendo spunto dall'obbligo di predisporre la Relazione ha volontariamente deciso di ampliare la profondità delle informazioni fornite al fine di rafforzare la trasparenza verso gli investitori e il mercato. Gli Amministratori, con il presente documento, intendono presentare all'Assemblea una Relazione che descriva la politica generale per la remunerazione 2013 ed evidenziare la reale applicazione di quella relativa al 2012.

"La Politica Annuale sulle Remunerazioni" definisce i principi e le linee guida con le quali il Gruppo Maire Tecnimont determina e monitora la politica retributiva e la sua attuazione all'interno del Gruppo, con riferimento ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, del Direttore Generale, dei Dirigenti con responsabilità strategica e dei Dirigenti apicali, al fine di rispondere al principio di trasparenza di cui sopra.

Ricordiamo che in merito all'attuazione del nuovo art. 6 (Principio 6.P.4.) del Codice di Autodisciplina ("Remunerazione degli Amministratori"), il Consiglio d'Amministrazione di Maire Tecnimont in data 21 Marzo 2013, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha deliberato di predisporre la Sezione I della "Relazione sulla Remunerazione" per il 2013 ex art. 123-ter del TUF (inserito dal D. Lgs. 259/2010) e di sottoporla all'Assemblea che sarà convocata nell'anno 2013. Alla stessa sarà portata per conoscenza la Sezione II approvata dal Consiglio d'Amministrazione di Maire Tecnimont in data 21 Marzo 2013, su proposta del Comitato per la Remunerazione.

Nel dettaglio, la "Relazione sulla Remunerazione" è articolata nelle seguenti sezioni:

- la SEZIONE I illustra:



-
- a) la Politica della Società in materia di remunerazione dei componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con responsabilità strategiche con riferimento almeno all'esercizio successivo;
 - b) le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale Politica.
- la SEZIONE II, a sua volta è articolata in due parti:
 - a) nella prima parte è fornita una rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione;
 - b) nella seconda parte sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2012, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e da Società controllate e collegate, utilizzando le tabelle allegate alla Relazione che formano parte integrante della stessa. Tale sezione vuole permettere di comprendere come abbiano operato i sistemi di remunerazione e quale sia l'effettiva retribuzione erogata o erogabile alla popolazione oggetto dei contenuti del presente documento.

Sommario

RIFERIMENTI NORMATIVI	8
GLOSSARIO	9
INDICE ANALITICO PER TEMI (DELIBERA CONSOB N. 18049, SEZIONE I)	12
SEZIONE I	15
PREMESSA	15
1. INFORMAZIONI SULLE PROCEDURE UTILIZZATE PER L'ADOZIONE E L'ATTUAZIONE DELLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE	15
1.1. Finalità e soggetti coinvolti	15
1.2. Comitato per la Remunerazione	16
1.3. Consiglio di Amministrazione	20
1.4. Assemblea degli azionisti	21
1.5. Intervento di esperti indipendenti	22
1.6. Processo per la definizione e approvazione della Politica	22
2. INFORMAZIONI SULLA POLITICA DELLA SOCIETA' IN MATERIA DI REMUNERAZIONE	24
2.1. Contenuto della Politica	24
2.2. La remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione	25
2.2.1. La remunerazione degli Amministratori non investiti di particolari cariche	25
2.2.2. La remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche	26
2.3. La Remunerazione dei componenti dell'Organo di Controllo	28
2.4. La remunerazione dei "Dirigenti apicali"	29
2.5. Retribuzione variabile - MBO e LTI	30
2.6. Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto	31
2.7. Patti di non concorrenza	31
3. IL NUOVO SISTEMA DI REMUNERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE E DEI DIRIGENTI APICALI	31
3.1. Nuovi sistemi MBO e LTI	33
3.2. Il <i>Performance Plan</i>	34
3.3. Il <i>Retention Plan</i>	34
3.4. Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto	34
3.5. Patti di non concorrenza	34
SEZIONE II	35



PREMESSA	35
PRIMA PARTE	35
SECONDA PARTE	37
Tabella 1 - Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche	38
Tabella 3B - Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'Organo di Amministrazione, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche	40
Schema 7-ter Tabella 1 - Partecipazioni dei componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo e dei Direttori Generali	41

RIFERIMENTI NORMATIVI

Il presente documento viene predisposto ai sensi dell'art. 123-ter del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (il "Testo Unico della Finanza" o TUF) il quale prevede che "almeno ventuno giorni prima della data dell'assemblea [...] le società con azioni quotate mettono a disposizione del pubblico una relazione sulla remunerazione, presso la sede sociale, sul proprio sito Internet e con le altre modalità stabilite dalla CONSOB con regolamento".

La "Relazione sulla Remunerazione" è stata inoltre realizzata in coerenza con quanto stabilito dalla Delibera n. 18049 del 23 dicembre 2011 (CONSOB) che ha modificato l'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti emanato dalla CONSOB stessa in attuazione del sopra citato TUF.

L'art. 123-ter, comma 6 del TUF, afferma che "l'assemblea [...] delibera in senso favorevole o contrario sulla sezione della relazione sulla remunerazione prevista dal comma 3" (ovvero sulla Sezione I del presente documento).

Tale deliberazione "non è vincolante" ma "l'esito del voto è posto a disposizione del pubblico". Attraverso tale norma si vuole cercare di rendere al mercato un'informazione completa e tempestiva circa le politiche di remunerazione e i compensi adottati dalla Società.

Nella definizione della "Politica sulle Remunerazioni" contenuta nel presente documento, si è inoltre tenuto conto dei principi e dei criteri applicativi identificati dall'art. 6 del Codice di Autodisciplina emesso da Borsa Italiana (così come modificato in data 5 dicembre 2011), al quale la Società aderisce.



GLOSSARIO

Amministratori esecutivi: sono gli Amministratori investiti di particolari cariche dal Consiglio di Amministrazione, nello specifico: Dr. Fabrizio Di Amato (Presidente e Amministratore Delegato), Dr. Pierroberto Folgiero (Direttore Generale).

Amministratori investiti di particolari cariche: si veda Amministratori esecutivi.

Annual Total Direct Compensation a target: è la somma della retribuzione fissa annua lorda e dell'ammontare della retribuzione variabile relativa ai sistemi di *retention* e di incentivazione di breve termine e di medio-lungo termine al raggiungimento dei valori *target*.

Assemblea dei soci: è l'organo collegiale deliberativo della Società. Al suo interno sono rappresentati (direttamente o tramite delega) tutti i titolari di diritto di voto. Essa dispone dei poteri attribuitigli dalla legge e dallo statuto: i principali sono l'approvazione del Bilancio, la nomina e revoca degli Amministratori, del Collegio Sindacale e del suo Presidente. Nell'ambito della Politica sulle Remunerazioni esprime un parere non vincolante sulla Sezione I della "Relazione sulla Remunerazione".

Codice di Autodisciplina: così come definito da Borsa Italiana nel Dicembre 2011, è il "Codice di Autodisciplina delle Società Quotate in relazione alla *Corporate Governance*". Il documento racchiude in sé tutta 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 vigilanza sull'amministrazione della società. Esprime un parere (non vincolante) nella definizione della "Politica sulle Remunerazioni" degli Amministratori investiti di particolari cariche che deve essere tenuto in considerazione nelle determinazioni prese dal Consiglio di Amministrazione.

Comitato Controllo e Rischi (già Comitato per il Controllo Interno): 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, può essere composto da Amministratori non esecutivi, nella maggior parte indipendenti. Ha il compito di "supportare, con un'adeguata attività istruttoria, le valutazioni e le decisioni del consiglio di amministrazione relative al sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, nonché quelle

relative all'approvazione delle relazioni finanziarie periodiche" (Codice di Autodisciplina, Principio 6.P.3.). Il Comitato Controllo e Rischi di Maire Tecnimont S.p.A. è composto da 4 componenti: avv. Paolo Tanoni (Presidente), Prof. Giuseppe Colaiacovo, Dr. Stefano Fiorini, Dr. Adolfo Guzzini.

Comitato per la Remunerazione: è costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione e ha il compito, tra gli altri, di presentare al Consiglio di Amministrazione una proposta sulla Politica generale per la remunerazione degli Amministratori esecutivi, degli Amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con responsabilità strategiche. Il Comitato per la Remunerazione di Maire Tecnimont S.p.A. è composto da 4 componenti: Prof. Giuseppe Colaiacovo (Presidente), Dr. Stefano Fiorini, Dr. Adolfo Guzzini, avv. Paolo Tanoni.

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 da 8 Amministratori: Dr. Fabrizio Di Amato (Presidente e Amministratore Delegato), Prof. Giuseppe Colaiacovo, Dr. Stefano Fiorini, Dr. Pierroberto Folgiero, Dr. Adolfo Guzzini, Dr. Giovanni Malagò, Prof. Roberto Poli, Avv. Paolo Tanoni. È l'organo incaricato di approvare la "Politica sulle Remunerazioni" proposta dal Comitato per la Remunerazione.

Dirigenti apicali: sono i Dirigenti che, seppur non qualificati formalmente come Dirigenti con responsabilità strategiche, svolgono attività di particolare rilievo strategico per il Gruppo.

Dirigenti con responsabilità strategiche: sono i soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società.

Entry Gate: è il cosiddetto "cancello d'ingresso". Rappresenta il livello minimo da raggiungere e al di sotto del quale i piani di incentivazione non permettono l'erogazione di alcun *bonus*.

Key Performance Indicator (KPI): è l'indicatore identificato per la misurazione della *performance* e il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Long Term Incentive Plan (LTI): è il piano di incentivazione di lungo termine che riconosce ai soggetti coinvolti un premio pluriennale in denaro in base agli obiettivi definiti a livello aziendale.

Management by Objectives (MBO): è il piano di incentivazione di breve termine che dà diritto, per i soggetti coinvolti, a ricevere un premio annuale in denaro, in base agli obiettivi stabiliti e concordati con ciascun soggetto partecipante al Piano stesso.



Obiettivo al *target*: è il livello di raggiungimento dell'obiettivo che dà diritto ad ottenere il 100% dell'incentivo.

Obiettivo massimo di *overperformance*: è il livello massimo di raggiungimento dell'obiettivo che dà diritto ad ottenere una percentuale prefissata superiore al 100% dell'incentivo.

Regolamento Emittenti: è il regolamento CONSOB n. 11971 del 14 maggio 1999, contenente le norme relative a soggetti emittenti di strumenti finanziari.

Regolamento per Operazioni con Parti Correlate: è il regolamento CONSOB n. 17221 del 10 marzo 2010 che individua le norme da rispettare in caso di operazioni con parti correlate (come definite nell'allegato 1 del documento stesso).

Retribuzione Annuale Lorda (RAL): è la remunerazione 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.

Shareholder: è un qualsiasi azionista della Società.

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

Standard di Gruppo: è il documento normativo emesso da Maire Tecnimont che disciplina contenuti specifici con valenza di Gruppo.

Target opportunity: è il bonus conseguibile al raggiungimento del livello *target* dell'obiettivo di *performance*.

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).

INDICE ANALITICO PER TEMI (DELIBERA CONSOB n. 18049, SEZIONE I)

Al fine di una più agevole lettura della presente Relazione, si presenta di seguito un indice analitico per temi, riportante i riferimenti ai paragrafi che contengono informazioni rispetto ai singoli contenuti della Delibera CONSOB n. 18049, Sezione I.



Delibera CONSOB	Informazione richiesta	Riferimento
A	Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica delle remunerazioni, specificando i rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica;	1.1. 1.2. 1.3. 1.4. 1.6.
B	eventuale intervento di un comitato per la remunerazione o di altro comitato competente in materia, descrivendone la composizione (con la distinzione tra consiglieri non esecutivi e indipendenti), le competenze e le modalità di funzionamento;	1.2.
C	il nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni;	1.5.
D	le finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, i principi che ne sono alla base e gli eventuali cambiamenti della politica delle remunerazioni rispetto all'esercizio finanziario precedente;	1.1. 2.1.
E	descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione del relativo peso nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo;	2.2.1. 2.2.2. 2.3. 2.4. 2.5. 3.1. 3.2. 3.3.
F	la politica seguita con riferimento ai benefici non monetari;	2.2.2. 2.4.
G	con riferimento alle componenti variabili, una descrizione degli obiettivi di <i>performance</i> in base ai quali vengono assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo termine, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione;	3.1. 3.2.
H	i criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di <i>performance</i> alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione;	3.1. 3.2.

Delibera CONSOB	Informazione richiesta	Riferimento
I	informazioni volte ad evidenziare la coerenza della politica delle remunerazioni con il perseguimento degli interessi a lungo termine della società e con la politica di gestione del rischio, ove formalizzata;	3.1. 3.2.
J	i termini di maturazione dei diritti (cd. <i>vesting period</i>), gli eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, i meccanismi di correzione ex-post;	n/a
K	informazioni sull'eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi;	n/a
L	la politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, specificando quali circostanze determinino l'insorgere del diritto e l'eventuale collegamento tra tali trattamenti e le <i>performance</i> della società;	2.6. 3.4.
N	informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie;	2.2.1. 2.2.2. 2.4.
N (i)	la politica retributiva eventualmente seguita con riferimento agli amministratori indipendenti;	2.1.
N (ii)	la politica retributiva eventualmente seguita con riferimento all'attività di partecipazione a comitati;	2.2.1.
N (iii)	la politica retributiva eventualmente seguita con riferimento allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vice presidente, etc.);	2.2.2.
O	informazione in merito all'utilizzo di politiche retributive di altre società come riferimento, e in caso positivo i criteri utilizzati per la scelta di tali società.	2.1.



SEZIONE I

Premessa

Attraverso la definizione della “Politica Annuale sulla Remunerazione” Maire Tecnimont S.p.A. individua i principi e le linee guida che le consentono di determinare e monitorare la politica retributiva e la sua attuazione all’interno del Gruppo, in relazione ai componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo, al Direttore Generale e ai Dirigenti apicali.

Come più avanti esposto, si precisa che la Società ad oggi non ha individuato, all’interno della propria compagine manageriale, alcun Dirigente con responsabilità strategiche aggiuntivo al Presidente.

1. INFORMAZIONI SULLE PROCEDURE UTILIZZATE PER L’ADOZIONE E L’ATTUAZIONE DELLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

1.1. Finalità e soggetti coinvolti

La “Politica sulle Remunerazioni” (di seguito, anche “Politica”) risponde ad una finalità di *attraction* e di *retention* delle persone dotate delle qualità professionali necessarie per gestire e operare con successo all’interno della Società, tramite la creazione di un sistema di remunerazione premiante, equo e sostenibile, in linea con il quadro normativo e con le aspettative degli *stakeholders*.

La Politica sulla Remunerazione di Maire Tecnimont prevede un sistema di remunerazione degli Amministratori in linea con i più recenti dettami del Codice di Autodisciplina delle Società Quotate, nonché una struttura di *rewarding* dei Dirigenti apicali coerente rispetto alle migliori pratiche di mercato e bilanciata tra componenti fisse e variabili di breve e medio-lungo termine. Tale Politica, anche grazie al collegamento di una parte significativa della retribuzione al raggiungimento di obiettivi di *performance* preventivamente indicati e determinati attraverso l’utilizzo di piani di “*Management by Objectives*” (MBO) e di piani di lungo termine (LTI) intende favorire il perseguimento dell’obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti e il raggiungimento dei risultati economici definiti sulla base del Piano Strategico della Società.

La Politica è definita a seguito di un processo formalizzato (par 1.6.) che vede come protagonisti il Comitato per la Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione e la Direzione Risorse Umane, Organizzazione e ICT della Società.

Soggetto da remunerare	Organo decisionale	Organo propositivo	Eventuali consulenti esperti indipendenti
Amministratore Delegato	Consiglio di Amministrazione	Comitato per la Remunerazione Direzione Risorse Umane, Organizzazione e ICT	Towers Watson
Amministratori Esecutivi	Consiglio di Amministrazione	Comitato per la Remunerazione Direzione Risorse Umane, Organizzazione e ICT	Towers Watson
Direttore Generale	Consiglio di Amministrazione	Comitato per la Remunerazione Direzione Risorse Umane, Organizzazione e ICT	Towers Watson
Dirigenti apicali	Consiglio di Amministrazione	Comitato per la Remunerazione Direzione Risorse Umane, Organizzazione e ICT	Towers Watson

1.2. Comitato per la Remunerazione

In ottemperanza alle disposizioni contenute nel Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana ("il Codice"), il Consiglio di Amministrazione di Maire Tecnimont S.p.A. ("Maire Tecnimont" o "la Società") ha costituito al proprio interno - dal 2007 - il Comitato per la Remunerazione formato da Amministratori non esecutivi, la maggioranza dei quali indipendenti secondo i requisiti di indipendenza indicati dallo stesso Codice di Autodisciplina e dal D. Lgs. 58/1998. Almeno un componente del Comitato possiede una adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria, valutata dal Consiglio di Amministrazione al momento della nomina.

Il Comitato ha l'obiettivo di garantire che le politiche di retribuzione del Presidente ed Amministratore Delegato, degli Amministratori esecutivi, degli Amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, nonché degli Amministratori non esecutivi, vengano formulate da un organismo in assenza di conflitti di interesse in conformità al nuovo art. 6.P.3. del Codice di Autodisciplina, così come aggiornato nel dicembre



2011.

In data 30 settembre 2011, su proposta del Comitato per la Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione ha approvato il Regolamento di funzionamento del Comitato per la Remunerazione che contiene norme generali che ne disciplinano il funzionamento, nonché una esplicita previsione delle funzioni di natura istruttoria, consultiva e propositiva per le politiche di retribuzione del Presidente, dell'Amministratore Delegato, degli Amministratori esecutivi, degli Amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, ispirate al testo dell'ex art. 7 del Codice di Autodisciplina delle società quotate all'epoca in vigore. In data 20 dicembre 2012, su proposta del Comitato per la Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di modificare il Regolamento di funzionamento del Comitato per la Remunerazione per l'adeguamento al nuovo art. 6 (ex art. 7) del Codice di Autodisciplina delle società quotate, approvato nel dicembre 2011 dal Comitato per la *Corporate Governance*.

Tra i compiti principali che il CdA ha attribuito al Comitato per la Remunerazione annoverano:

- formulare proposte riguardanti la remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori investiti di particolari cariche (ove presenti);
- monitorare l'applicazione delle deliberazioni assunte dall'Organo Amministrativo;
- esaminare documenti relativi all'implementazione e/o revisione di piani di *stock options* o altri piani a base azionaria destinati al personale della Società;
- valutare periodicamente i criteri adottati per la determinazione della remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche e dei Dirigenti apicali.

Con la costituzione di tale Comitato si garantisce la più ampia informazione e trasparenza sui compensi e sulle rispettive modalità di determinazione degli stessi.

Nessun Amministratore prende parte alle riunioni del Comitato per la Remunerazione in cui vengono formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione. In ottemperanza al Regolamento di funzionamento del Comitato per la Remunerazione, alle riunioni del Comitato può partecipare, su invito del Presidente, il Presidente del Collegio Sindacale (che può designare altro Sindaco a partecipare in sua vece), ovvero altre persone la cui presenza possa risultare di ausilio al migliore svolgimento delle funzioni del Comitato stesso.

Più nel dettaglio, secondo quanto previsto dal Regolamento del Comitato, il Comitato per la Remunerazione:

- formula proposte all'Assemblea dei Soci, in occasione del rinnovo triennale delle cariche sociali, per la determinazione del compenso globale annuo da corrispondere ai componenti del Consiglio di Amministrazione, inclusi quelli investiti di particolari cariche;

- formula annualmente, ove lo ritenga necessario, proposte all'Assemblea dei Soci per la rideterminazione del compenso globale annuo dei componenti del Consiglio di Amministrazione inclusi quelli investiti di particolari cariche;
- in assenza dei diretti interessati, formula proposte al Consiglio di Amministrazione per la remunerazione dell'Amministratore Delegato e dei Consiglieri che ricoprono cariche particolari;
- valuta annualmente, su indicazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione, 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; formula al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
- vigila sull'applicazione della Politica e dei piani sulla base delle informazioni fornite dal Presidente del Consiglio di Amministrazione e formula al Consiglio di Amministrazione raccomandazioni generali in materia;
- presenta al Consiglio di Amministrazione proposte sulla remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche (ivi inclusi eventuali piani di remunerazione basati su azioni), nonché sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione; monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso, verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- formula proposte al Consiglio in merito alla relazione che gli Amministratori devono presentare all'assemblea annuale per descrivere la Politica generale relativa alle remunerazioni degli Amministratori esecutivi, degli altri Amministratori investiti di particolari cariche (in particolare, del Presidente e degli eventuali Vice Presidenti), nonché dei Dirigenti con responsabilità strategiche;
- raccomanda che la Politica generale stabilisca limiti per eventuali componenti variabili della remunerazione, le quali dovranno essere collegate a criteri predeterminati e oggettivamente misurabili (che non vanno necessariamente intesi come predeterminazione di *cap* espressi in valori assoluti);
- assicura idonei collegamenti funzionali ed operativi con le competenti strutture aziendali, facendo partecipare alle sue riunioni il Presidente del Collegio Sindacale o altro Sindaco da lui designato e/o altre funzioni aziendali, a seconda delle competenze richieste;
- formula al Consiglio di Amministrazione proposte in materia di Politica generale 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;
- esamina 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 di cui all'art. 2364, comma 2 del codice civile, conformemente alle disposizioni normative applicabili.

In conformità al disposto dell'art. 2389, comma 3 del codice civile, il Comitato per la Remunerazione riveste unicamente funzioni propositive, mentre il potere di determinare la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche resta in ogni caso in capo al Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Nel corso dell'esercizio 2012 il Comitato per la Remunerazione ha tra l'altro proposto al Consiglio di adottare, mediante formale definizione, la Politica Generale per la Remunerazione del Gruppo in conformità a quanto previsto dal Principio 6.P.4. del Codice di Autodisciplina.

L'adequatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione di tale Politica verrà valutata periodicamente dal Comitato per la Remunerazione.

Alla data di redazione della presente, i componenti del Comitato per la Remunerazione, nominati dal Consiglio di Amministrazione il 28 aprile 2010, così come ampliato nel numero (da tre a quattro) in data 30 settembre 2011 e come modificato nella composizione in data 16 febbraio 2012 e in data 14 novembre 2012, sono:

- Giuseppe Colaiacovo – Presidente del Comitato;
- Stefano Fiorini – Consigliere non esecutivo non indipendente;
- Paolo Tanoni – Consigliere non esecutivo e indipendente;
- Adolfo Guzzini – Consigliere non esecutivo e indipendente.

La Società, in data 16 febbraio 2012, ha provveduto ad aderire a quanto previsto dal Principio art. 6.P.3. del Codice di Autodisciplina, in merito alla composizione del Comitato per la Remunerazione, nominando a Presidente del Comitato un Consigliere indipendente (dott. Colaiacovo) e avendo la maggioranza dei componenti come Consiglieri indipendenti.

Si ricorda che nel corso del 2012, il Comitato per la Remunerazione si è riunito complessivamente 3 volte, con una partecipazione media del 93% dei suoi componenti.

Il Comitato ha avuto la possibilità di accedere alle informazioni ed alle funzioni aziendali necessarie per un adeguato assolvimento dei propri compiti.

Per il 2013 il Comitato ha programmato lo svolgimento di 3 riunioni.

Alla data di approvazione della presente Relazione si è già svolta la prima riunione, dedicata alla valutazione periodica delle politiche retributive attuate nel 2012 e ai fini della definizione

delle proposte di Politica per il 2013, nonché all'esame della presente Relazione per la successiva approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

Si ricorda che l'attività del Comitato per la Remunerazione si è sviluppata all'interno di un processo continuo ed articolato.

1.3. Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione di Maire Tecnimont S.p.A. è costituito da 8 amministratori: Dr. Fabrizio Di Amato (Presidente e Amministratore Delegato), Prof. Giuseppe Colaiacovo, Dr. Stefano Fiorini, Dr. Pierroberto Folgiero, Dr. Adolfo Guzzini, Dr. Giovanni Malagò, Prof. Roberto Poli e Avv. Paolo Tanoni.

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

- indicare quali tra gli Amministratori hanno la rappresentanza della Società;
- eleggere tra i suoi membri un Presidente e, ove lo ritenga opportuno, un Vice Presidente;
- delegare le proprie attribuzioni ad un comitato esecutivo composto da alcuni dei suoi membri ovvero 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 investiti di particolari cariche, sentito il parere del Collegio Sindacale. Tale remunerazione è definita coerentemente con le decisioni dell'Assemblea che può determinare un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli Amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche.

Il Consiglio, ai sensi del Codice di Autodisciplina:

a) esamina e approva i piani strategici, industriali e finanziari dell'emittente e del Gruppo di cui essa sia a capo, monitorandone periodicamente l'attuazione; definisce il sistema di governo societario dell'emittente e la struttura del Gruppo;

b) definisce la natura e il livello di rischio compatibile con gli obiettivi strategici dell'emittente;

c) valuta l'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile dell'emittente nonché quello delle controllate aventi rilevanza strategica, con particolare riferimento al sistema di controllo interno e di gestione dei rischi;

d) stabilisce la periodicità, comunque non superiore al trimestre, con la quale gli organi delegati devono riferire al Consiglio circa l'attività svolta nell'esercizio delle deleghe loro conferite;



e) valuta il generale andamento della gestione, tenendo in considerazione, in particolare, le informazioni ricevute dagli organi delegati, nonché confrontando, periodicamente, i risultati conseguiti con quelli programmati;

f) delibera in merito alle operazioni dell'emittente e delle sue controllate, quando tali operazioni abbiano un significativo rilievo strategico, economico, patrimoniale o finanziario per l'emittente stesso; a tal fine stabilisce criteri generali per individuare le operazioni di significativo rilievo;

g) effettua, almeno una volta all'anno, una valutazione sul funzionamento del Consiglio stesso e dei suoi Comitati nonché sulla loro dimensione e composizione, tenendo anche conto di elementi quali le caratteristiche professionali, di esperienza, anche manageriale, e di genere dei suoi componenti, nonché della loro anzianità di carica. Nel caso in cui il Consiglio di Amministrazione si avvalga dell'opera di consulenti esterni ai fini dell'autovalutazione, la relazione sul governo societario fornisce informazioni sugli eventuali ulteriori servizi forniti da tali consulenti all'emittente o a società in rapporto di controllo con lo stesso;

h) tenuto conto degli esiti della valutazione di cui alla lettera g), esprime agli azionisti, prima della nomina del nuovo Consiglio, orientamenti sulle figure professionali la cui presenza in Consiglio sia ritenuta opportuna;

i) fornisce informativa nella relazione sul governo societario: (1) sulla propria composizione, indicando per ciascun componente la qualifica (esecutivo, non esecutivo, indipendente), il ruolo ricoperto all'interno del Consiglio, le principali caratteristiche professionali nonché l'anzianità di carica dalla prima nomina; (2) sulle modalità di applicazione e, in particolare, sul numero e sulla durata media delle riunioni del Consiglio e del Comitato esecutivo, ove presente, tenutesi nel corso dell'esercizio nonché sulla relativa percentuale di partecipazione di ciascun Amministratore; (3) sulle modalità di svolgimento del processo di valutazione di cui alla precedente lettera g);

j) al fine di assicurare la corretta gestione delle informazioni societarie, adotta, su proposta dell'Amministratore Delegato o del Presidente del Consiglio di Amministrazione, una procedura per la gestione interna e la comunicazione all'esterno di documenti e informazioni riguardanti l'emittente, con particolare riferimento alle informazioni privilegiate.

1.4. Assemblea degli azionisti

I ruoli dell'Assemblea 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;
- esprimersi sulla Relazione stessa.

1.5. Intervento di esperti indipendenti

Maire Tecnimont ha deciso di avvalersi del supporto della società di consulenza Towers Watson Italia in funzione del contributo relativo alle attività di pesatura delle posizioni organizzative, delle analisi retributive effettuate, nonché della valutazione terza ed indipendente per la definizione di piani di incentivazione e di politica retributiva.

1.6. Processo per la definizione e approvazione della Politica

La “Politica sulle Remunerazioni” è sottoposta all’approvazione del Consiglio di Amministrazione da parte del Comitato per la Remunerazione. Nella redazione ed elaborazione della stessa, il Comitato per la Remunerazione coinvolge la Direzione Risorse Umane, Organizzazione e ICT e, dove necessario, anche esperti indipendenti in materia, al fine di raccogliere i dati di mercato in termini di prassi, politiche e comparazioni di settore.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, che a sua volta può coinvolgere la Direzione Risorse Umane, Organizzazione e ICT, definisce ed adotta la “Politica sulle Remunerazioni” nelle sue articolazioni e fonti normative interne e nello specifico i contenuti riassunti nei paragrafi in merito alla politica retributiva dei componenti degli Organi di Amministrazione (par. 2.2.), dell’Organo di Controllo (par. 2.3.) e ai piani di incentivazione (par. 2.5. e par 3.1.). Inoltre, a norma di Statuto, per quanto riguarda la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, il Consiglio di Amministrazione tiene in considerazione il parere del Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione, dopo aver esaminato ed approvato la “Relazione annuale sulla Remunerazione”, la sottopone al voto consultivo dell’Assemblea degli Azionisti, rendendola disponibile almeno 21 giorni prima della data di convocazione dell’Assemblea.

Il testo integrale della “Relazione sulla Remunerazione”, con particolare riferimento alla Sezione II, è stato esaminato preventivamente dal Comitato per la Remunerazione e quindi approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 21 marzo 2013.

È opportuno ricordare come la Procedura per Operazioni con Parti Correlate adottata dal Consiglio di Amministrazione in data 12 novembre 2010, e da ultimo modificata in data 16 febbraio 2012, escluda dall’applicazione della nuova procedura le deliberazioni assembleari di cui all’art. 2389, primo comma del codice civile, relative ai compensi spettanti ai membri del Consiglio di Amministrazione, alle deliberazioni in materia di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche rientranti nell’importo complessivo preventivamente determinato dall’assemblea ai sensi dell’art. 2389, terzo comma del codice



civile, e alle deliberazioni assembleari di cui all'art. 2402 del codice civile, relative ai compensi spettanti ai membri del Collegio Sindacale. Inoltre, dalla stessa Procedura per Operazioni con Parti Correlate sono escluse le deliberazioni relative ai piani di compenso basati su strumenti finanziari approvati dall'Assemblea dei soci di Maire Tecnimont ai sensi dell'art. 114-*bis*, TUF, e relative operazioni esecutive.

2. INFORMAZIONI SULLA POLITICA DELLA SOCIETA' IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

2.1. Contenuto della Politica

La "Politica sulle Remunerazioni" presentata in questa Sezione della "Relazione Annuale sulla Remunerazione" si pone l'obiettivo di accrescere la consapevolezza degli *stakeholder* rispetto alle politiche retributive, alle prassi seguite e ai risultati ottenuti, fornendo un'informativa dettagliata e mostrando la loro coerenza con le strategie deliberate dalla Società. La Relazione si focalizza principalmente sulla retribuzione dei componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con responsabilità strategica, inclusi il Presidente e l'Amministratore Delegato. Si ricorda che la Società ad oggi non ha individuato, all'interno della propria compagine manageriale, alcun Dirigente con responsabilità strategiche, aggiuntivo al Presidente e Amministratore Delegato. Tale valutazione è oggetto di monitoraggio da parte del CdA. Maire Tecnimont ha però selezionato, all'interno del perimetro di Gruppo, una serie di figure dirigenziali che sono state definite "Dirigenti apicali": nonostante non sussista alcun obbligo normativo, la Società ha deciso di includere tale categoria nella Sezione I della presente Relazione descrivendo la politica retributiva di cui i Dirigenti apicali sono destinatari. Tale decisione è stata adottata con l'obiettivo di aumentare la trasparenza sulla Politica Retributiva del Gruppo, sia nei confronti degli *shareholder* che, più in generale, di tutti gli *stakeholder*.

L'attuale impianto di remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti apicali di Maire Tecnimont risulta già in linea con il più recente disposto del Codice di Autodisciplina. Infatti, in relazione agli elementi principali dell'art. 6, Maire Tecnimont ha posto in essere una serie di disposizioni che ne hanno recepito anzitempo i principi e le finalità:

- relativamente ai criteri applicativi del Codice, ove si richiede che le componenti variabili prevedano dei massimali, Maire Tecnimont stabilisce dei tetti massimi per le diverse forme di remunerazione variabile;
- in merito alla necessità che gli obiettivi di *performance* per la componente variabile debbano essere predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli azionisti in ottica di medio-lungo termine, lo Standard Incentivazione di breve termine (STDGR-HRO-003 Rev. 1) dispone che gli obiettivi siano chiari, sfidanti, raggiungibili e influenzabili dal Valutato, misurabili, supportabili da evidenza, coerenti con il ruolo del Valutato;
- per quanto riguarda i compiti del Comitato per la Remunerazione, il ruolo da esso esercitato si manifesta nella costante valutazione della coerenza e dell'adequazione delle politiche adottate in tema di remunerazione, nel monitoraggio dell'applicazione di tali



politiche, nella presentazione al Consiglio di Amministrazione di pareri e proposte sull'impianto complessivo del sistema di remunerazione e sui suoi elementi di dettaglio, sugli strumenti da adottare e sugli obiettivi di *performance* da perseguire.

Di seguito sono evidenziate le caratteristiche principali della "Politica sulle Remunerazioni", in termini di elementi del pacchetto retributivo e loro determinazione, per i seguenti gruppi di soggetti identificati dalle disposizioni normative interne:

- Amministratori non investiti di particolari cariche;
- Amministratori investiti di particolari cariche;
- componenti dell'Organo di Controllo;
- Dirigenti apicali.

La Società non ha inteso differenziare ulteriormente la politica tra Amministratori indipendenti e non indipendenti. Si precisa inoltre che tale Politica retributiva è stata definita in maniera autonoma e specifica senza quindi far riferimento alle politiche retributive di altre società.

2.2. La remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione

All'interno del Consiglio di Amministrazione è possibile distinguere tra:

- Amministratori non investiti di particolari cariche;
- Amministratori investiti di particolari cariche.

Alla data di redazione della presente Relazione:

- sono Amministratori non investiti di particolari cariche i seguenti Consiglieri: Prof. Giuseppe Colaiaacovo, Dr. Stefano Fiorini, Dr. Adolfo Guzzini, Dr. Giovanni Malagò, Prof. Roberto Poli e Avv. Paolo Tanoni;
- sono Amministratori investiti di particolari cariche: Dr. Fabrizio Di Amato, che ricopre la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato, Dr. Pierroberto Folgiero, che ricopre la carica di Direttore Generale.

2.2.1. La remunerazione degli Amministratori non investiti di particolari cariche

Relativamente agli Amministratori non investiti di particolari cariche, per cui l'art. 6 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.

In data 28 aprile 2010 l'Assemblea degli Azionisti ha approvato i compensi per ciascun Consigliere (ai sensi dell'art. 19.1 dello Statuto sociale e ai sensi dell'art. 2389 comma 1 del codice civile). I compensi aggiuntivi per i componenti dei Comitati costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione secondo quanto previsto dal Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana sono deliberati, ai sensi dell'art. 2389, comma 3 del codice civile e dell'art. 19.3 dello Statuto sociale, dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

In particolare, la remunerazione annuale degli Amministratori è fissata per l'intero mandato 2010-2012 pari a:

- Euro 30.000,00 per ciascun Consigliere di Amministrazione;
- Euro 10.000,00 per i Presidenti del Comitato Controllo e Rischi (già Comitato per il Controllo Interno) e del Comitato per la Remunerazione, oltre al compenso spettante come Amministratori;
- Euro 5.000,00 per i componenti del Comitato Controllo e Rischi (già Comitato per il Controllo Interno) e del Comitato per la Remunerazione, oltre al compenso spettante come Amministratori.

Per la remunerazione degli Amministratori non esecutivi e non investiti di particolari cariche 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 richieste per gestire con successo 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 a base azionaria, come gli altri Amministratori e/o Dirigenti apicali della Società.

Gli Amministratori hanno inoltre diritto al rimborso delle spese sostenute per l'espletamento dell'incarico.

È inoltre prevista 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.

2.2.2. La remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche

Il Dr. Fabrizio Di Amato, Amministratore esecutivo, che ricopre la carica di Presidente e Amministratore Delegato di Maire Tecnimont S.p.A., percepisce un emolumento in cui è presente esclusivamente una componente fissa. Sebbene ciò appaia come un'eccezione al Codice, che invece richiede per questa figura una significativa componente variabile, essa si



giustifica con il fatto che l'Amministratore esecutivo di Maire Tecnimont è anche il soggetto maggiormente rappresentativo degli interessi degli azionisti, creando già, di fatto, un collegamento diretto tra interesse personale a creare valore in qualità di azionista e l'attività esercitata nella carica. E' inoltre da specificare che la presenza di una remunerazione fissa allineata a quanto percepito da equivalenti figure in società quotate in Italia, consente al Presidente e Amministratore Delegato di poter esercitare la propria attività di gestione aziendale con adeguata indipendenza rispetto a considerazioni di breve periodo sull'andamento del Titolo.

Il Consiglio di Amministrazione di Maire Tecnimont, con il parere favorevole del Collegio Sindacale, ha approvato una remunerazione annua per il Presidente ed Amministratore Delegato pari a Euro 1.200.000,00 per l'intero mandato 2010-2012.

La remunerazione annua del Presidente e Amministratore Delegato si compone dei seguenti elementi:

- un emolumento come Consigliere di Amministrazione;
- una componente fissa annua lorda (RAL) in qualità di Dirigente della Società;
- *benefits* riconosciuti dal CCNL applicato e dalle prassi aziendali in qualità di Dirigente della Società.

Il Dr. Pierroberto Folgiero, Amministratore esecutivo, nominato Direttore Generale di Maire Tecnimont S.p.A. a far data dal 22 maggio 2012, ha attualmente una remunerazione complessiva costituita dai seguenti elementi:

- una componente fissa annua lorda (RAL) in qualità di Dirigente della Società;
- un emolumento come Amministratore Delegato delle Società Tecnimont S.p.A. e Tecnimont KT S.p.A.;
- *benefits* riconosciuti dal CCNL applicato e dalle prassi aziendali.

Come già indicato nella Relazione sulla Remunerazione 2012, si ribadisce che la componente fissa della remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche è stata definita, e nel tempo costantemente revisionata, secondo i principi di:

- compensazione del ruolo ricoperto in termini di importanza strategica nelle decisioni a livello di Gruppo;
- competitività sul mercato;
- *retention* e fidelizzazione nei confronti del Gruppo e dei suoi obiettivi strategici.

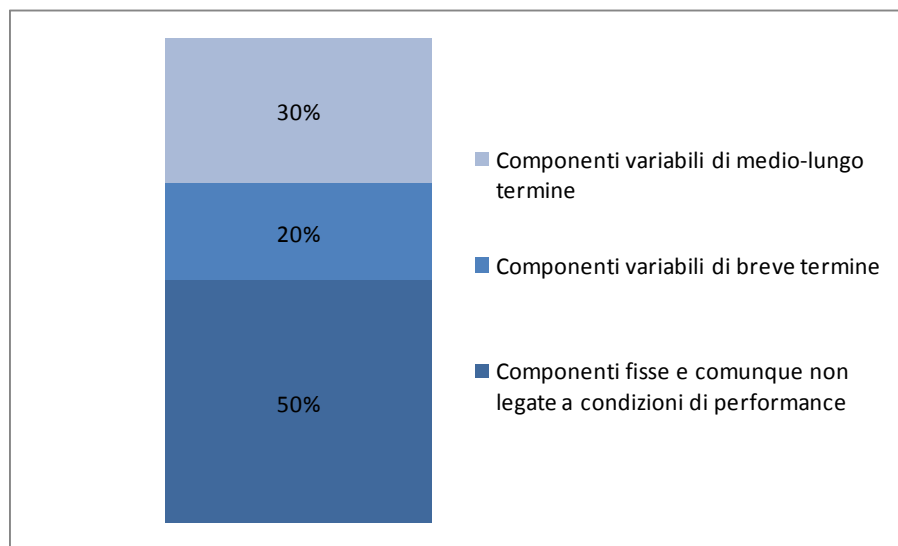
Si anticipa inoltre che, nel corso del 2013, il pacchetto di remunerazione complessiva del

Direttore Generale di Maire Tecnimont, così come quella dei Dirigenti apicali, è stato sottoposto ad alcune revisioni ed integrazioni, meglio descritte nei paragrafi seguenti.

Per quanto riguarda il Direttore Generale, nella determinazione della remunerazione e delle sue singole componenti, Maire Tecnimont tiene conto dei seguenti criteri indicativi:

- la componente fissa (pari alla somma della RAL e degli emolumenti) e comunque non legata a condizioni di *performance* ha un peso generalmente non inferiore al 50% dell'*Annual Total Direct Compensation a target* (esclusa la componente di *benefits*);
- una quota di retribuzione variabile riconducibile a piani di incentivo a breve termine che rappresenta una percentuale mediamente pari al 20% dell'*Annual Total Direct Compensation a target* (esclusa la componente di *benefits*);
- una quota di retribuzione variabile riconducibile a piani di incentivo a medio-lungo termine che rappresenta una percentuale mediamente pari al 30% dell'*Annual Total Direct Compensation a target* (esclusa la componente di *benefits*);
- *benefits* riconosciuti dal CCNL applicato e dalle prassi aziendali.

Di seguito è rappresentato il *paymix* ovvero il peso percentuale delle diverse componenti rispetto all'*Annual Total Direct Compensation a target* (esclusa la componente di *benefits*).



2.3. La Remunerazione dei componenti dell'Organo di Controllo

Alla data di redazione della presente, l'Organo di Controllo (Collegio Sindacale) è così composto:

- Giorgio Loli - Presidente;



- Andrea Marrocco - Sindaco Effettivo;
- Giovanni Scagnelli - Sindaco Effettivo;
- Andrea Bonelli - Sindaco Supplente;
- Luca Longobardi - Sindaco Supplente.

In data 28 aprile 2010 l'Assemblea degli azionisti ha approvato la remunerazione per i membri effettivi del Collegio Sindacale in misura pari ai minimi tariffari applicabili per legge, in relazione alla durata della permanenza in carica e sino a diversa deliberazione dell'Assemblea.

2.4. La remunerazione dei "Dirigenti apicali"

Per quanto riguarda i Dirigenti apicali del Gruppo, la remunerazione è attualmente costituita – a seguito delle revisioni ed integrazioni, meglio descritte nei paragrafi successivi - dai seguenti elementi:

- una componente fissa annua lorda (RAL);
- una componente variabile annuale conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali (MBO);
- una componente variabile di medio termine conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali;
- una componente variabile di lungo termine conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi;
- una quota di retribuzione a titolo di *retention* conseguibile solo in caso di permanenza nel Gruppo;
- *benefits* riconosciuti dal CCNL applicato e dalle prassi aziendali.

Come previsto per gli Amministratori investiti di particolari cariche, la componente fissa della remunerazione delle figure apicali nel Gruppo è stata definita, e nel tempo è revisionata, secondo i principi di:

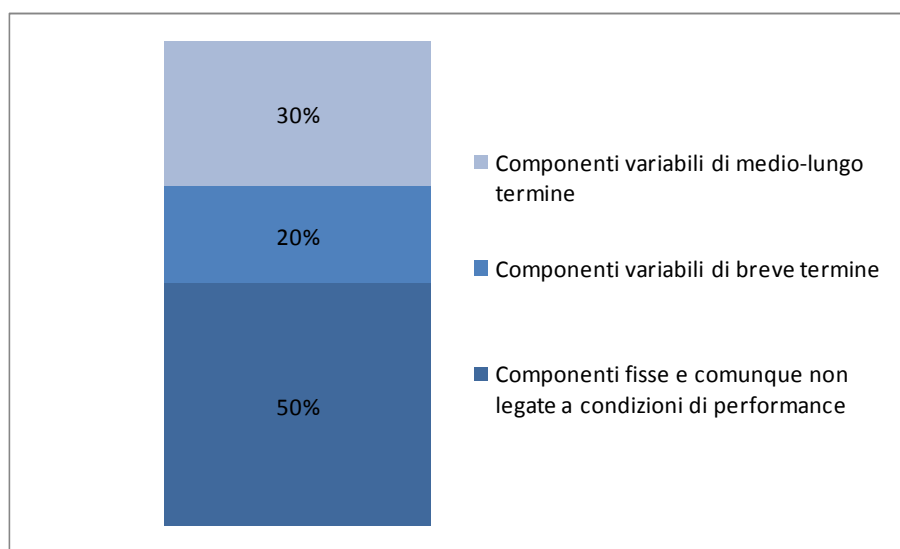
- compensazione del ruolo ricoperto in termini di importanza strategica nelle decisioni a livello di Gruppo;
- competitività sul mercato delle remunerazioni degli *Executive*;
- equità interna per figure di livello simile o equiparabile;
- *retention* e fidelizzazione nei confronti del Gruppo e dei suoi obiettivi strategici.

Nella determinazione della remunerazione e delle sue singole componenti, Maire Tecnimont

tiene conto dei seguenti criteri indicativi:

- la componente fissa o comunque non legata a condizioni di *performance* ha un peso generalmente in media pari a circa il 50% dell'*Annual Total Direct Compensation a target* (esclusa la componente di *benefits*);
- una quota di retribuzione variabile riconducibile a piani di incentivo a breve termine che rappresenta una percentuale mediamente pari al 20% dell'*Annual Total Direct Compensation a target* (esclusa la componente di *benefits*);
- una quota di retribuzione variabile riconducibile a piani di incentivo a medio-lungo termine che rappresenta una percentuale mediamente pari al 30% dell'*Annual Total Direct Compensation a target* (esclusa la componente di *benefits*), con una variazione percentuale pari a circa il 2% in funzione della fascia di appartenenza al piano di incentivazione di lungo periodo;
- *benefits* riconosciuti dal CCNL applicato e dalle prassi aziendali.

Di seguito è rappresentato il *paymix* ovvero il peso percentuale delle diverse componenti rispetto all'*Annual Total Direct Compensation a target* (esclusa la componente di *benefits*).



2.5. Retribuzione variabile - MBO e LTI

La remunerazione variabile di breve termine prevede l'assegnazione al singolo Dirigente di obiettivi aziendali e individuali che presentino le seguenti caratteristiche:

- obiettivo chiaro, sfidante, raggiungibile e influenzabile dal Valutato;



- obiettivo misurabile, legato a risultati economici e a tempistiche di progetto, o, quantomeno, quantificabile e consuntivabile in maniera univoca come il risultato di un determinato processo/progetto aziendale e supportabile da evidenza;
- obiettivo coerente con le responsabilità del Valutato e obiettivi del Valutatore stesso.

A seguito della chiusura del piano LTI per il periodo 2009-2011 con delibera del CdA del 16 marzo 2011 per mancato raggiungimento dei *target* minimi, nel 2012 non è stato posto in essere alcun piano di incentivazione di lungo termine. Tuttavia, nel corso dell'anno, in coerenza con quanto annunciato nella Relazione sulla Remunerazione 2012, si è concluso lo studio relativo alla revisione del sistema di remunerazione dei Dirigenti apicali, che ha portato all'introduzione di nuovi strumenti di *compensation* a sostegno del nuovo Piano Industriale di Gruppo 2013-2017. Nei paragrafi successivi si fornirà pertanto una breve descrizione di tali nuove componenti introdotte.

2.6. Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto

Alla data di approvazione della presente Relazione non vi sono accordi tra la Società e gli Amministratori che prevedono indennità in caso di cessazione del rapporto di lavoro.

Alla stessa data non vi sono accordi tra la Società e gli Amministratori che prevedono l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore di soggetti che hanno cessato il loro incarico, né la stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto.

2.7. Patti di non concorrenza

Il Gruppo al momento non ha in essere con i propri Amministratori e con Dirigenti con professionalità particolarmente critiche patti di non concorrenza che prevedano il riconoscimento di un corrispettivo in cifra fissa o rapportato alla RAL in relazione alla durata e all'ampiezza del vincolo derivante dal patto stesso.

3. IL NUOVO SISTEMA DI REMUNERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE E DEI DIRIGENTI APICALI

In continuità con quanto annunciato nella Relazione sulla Remunerazione 2012 e alle delibere assunte dal Comitato per la Remunerazione e dal CdA nel corso del 2012 e del 2013, Maire Tecnimont ha promosso una significativa revisione del Sistema di *Compensation* dei Dirigenti apicali del Gruppo, allo scopo di focalizzare maggiormente il *management* sui risultati aziendali di lungo periodo e sulla creazione del valore, così come definito dal nuovo Piano Industriale di Gruppo 2013-2017, approvato dal CdA il 14 novembre 2012. Maire Tecnimont

ha pertanto raggiunto questi obiettivi attraverso due direttrici:

- revisione delle componenti variabili del sistema di remunerazione, prevedendo il differimento tra il periodo di *performance* osservato e l'effettiva erogazione, almeno di una parte dell'incentivo, al fine di adottare strumenti che consentano di collegare i risultati di breve termine alla creazione di valore di più lungo periodo;
- introduzione di nuovi strumenti di *compensation* che permettano il miglioramento della capacità di *retention* del Gruppo nei confronti delle risorse strategiche per la *governance* e per il *business*.

Pertanto, a seguito della definizione del nuovo Piano Industriale di Gruppo e a sostegno dello stesso, a partire dal 2013 verrà gradualmente introdotta, a favore del Direttore Generale e dei Dirigenti apicali del Gruppo, una nuova Politica retributiva costituita dai seguenti elementi, in aggiunta alle componenti fisse precedentemente indicate:

- nuovo sistema MBO, che prevede il differimento di una parte dell'incentivo stesso;
- nuovo Piano LTI;
- *Performance Plan*;
- *Retention Plan*.

Il nuovo sistema si propone le seguenti principali finalità:

- l'autofinanziabilità dei piani di incentivazione variabile, ovvero il livello di *performance* da raggiungere affinché generino un *payout* sarà pari al budget previsto dal Piano Strategico deliberato incrementato del costo dei piani stessi; in altri termini i piani di incentivazione variabile non hanno impatti di costo aggiuntivo sui valori previsti nel Piano Strategico;
- l'allineamento delle Politiche di Remunerazione della Società alle *best practice* di mercato in termini di *paymix* retributivo (componenti fisse e variabili della retribuzione);
- un efficace collegamento con i risultati di breve e lungo periodo dell'azienda, tenendo in considerazione i risultati assoluti e quelli relativi ai *peers* del settore di riferimento del Gruppo;
- la corretta remunerazione dei Manager in base al ruolo, all'impegno e al risultato del singolo e delle unità organizzative;
- il rafforzamento della capacità di *retention* dei Dirigenti apicali del Gruppo.



3.1. Nuovi sistemi MBO e LTI

Il nuovo Piano MBO, valido dal 1 gennaio 2013 fino alla data di approvazione del bilancio 2015, prevede il differimento di una parte dell'erogazione prevista, consentendo, in caso di raggiungimento degli obiettivi al *target*, la corresponsione immediata di un ammontare pari a circa il 67% del premio raggiunto e di un ammontare pari a circa il 33% del premio raggiunto in forma differita.

Il nuovo Sistema di Incentivazione di breve termine (MBO) consente di valutare la *performance* del Gruppo e del beneficiario su base annua e di orientare le azioni del *management* verso obiettivi strategici in armonia con le priorità di *business*. In caso di raggiungimento del risultato minimo (*Entry Gate*) delle *performance* viene erogato un incentivo fortemente ridotto rispetto a quello previsto al *target*. In caso di raggiungimento di risultati pari o superiori ad un predeterminato valore massimo delle *performance* previste al *target* sarà erogato un incentivo entro un predeterminato valore massimo (obiettivo massimo di *overperformance*).

Inoltre, per il triennio 2013-2015, il Consiglio di Amministrazione della Società ha autorizzato l'adozione di un piano di incentivazione monetaria di lungo termine che prevede, alla scadenza del triennio, la corresponsione ai beneficiari di un *bonus* calcolato sulla base degli obiettivi di Gruppo raggiunti nel periodo di riferimento, determinati in relazione agli indici di *performance* economica e patrimoniale.

L'introduzione di tale nuovo piano di incentivazione a lungo termine risponde alla finalità di allineare gli interessi del *management* con quelli della Società, sia in logica di crescita che di redditività.

Nello specifico, il Piano LTI monetario è finalizzato:

- a garantire la correlazione tra la creazione di valore per gli azionisti e per il *management*, attraverso l'introduzione nella struttura retributiva dei beneficiari di un incentivo economico correlato al raggiungimento, nel triennio 2013-2015, di una *performance* aziendale comparata a quella prevista, per il medesimo periodo, dal Piano Industriale;
- a fidelizzare i beneficiari, durante l'orizzonte temporale del Piano, attraverso il condizionamento dell'incentivo economico previsto dal Piano stesso al perdurare del rapporto di lavoro con il Gruppo.

La struttura del nuovo Piano LTI prevede inoltre una condizione cancello che permette l'erogazione del *bonus* solo in caso di un suo superamento. Il Piano prevede altresì che, in base al ruolo ricoperto e al relativo peso organizzativo, i beneficiari siano distinti in due fasce,

differenziate in termini di ammontare del *bonus target* compreso rispettivamente tra il 40% ed il 30% della retribuzione fissa su base annua.

3.2. Il Performance Plan

I Dirigenti apicali, in considerazione della loro strategicità, sono titolari anche di un Piano di *performance* di medio termine. Tale Piano prevede l'erogazione di un *bonus*, distinto rispetto a quelli derivanti dai sistemi MBO e LTI, al raggiungimento dei risultati previsti dal nuovo Piano Industriale, con particolare riferimento ai risultati di "cassa", data la strategicità della componente finanziaria del Piano Industriale stesso.

Il *Performance Plan* prevede una *target opportunity* pari a circa il 33% della componente fissa non legata a condizioni di *performance*. L'erogazione del suddetto bonus, è prevista solo in caso di *performance* superiore ad un *entry gate* stabilito.

3.3. Il Retention Plan

Tale Piano è stato introdotto con l'obiettivo principale di trattenere le risorse strategiche all'interno del Gruppo fornendo un premio in denaro per la permanenza in azienda.

Il valore annuo del piano di *retention* è pari al 33% della componente fissa non legata a condizioni di *performance*.

Il piano ha una durata di due esercizi dal 1° maggio 2013 alla data di approvazione del bilancio 2014.

3.4. Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto

La nuova Politica di *compensation* prevede che, a favore del Direttore Generale e di alcuni Dirigenti apicali, vengano istituite indennità in caso di cessazione del rapporto con la Società o il Gruppo a seguito di modifica nella struttura dell'assetto proprietario del Gruppo stesso che ne modifichino significativamente il perimetro.

3.5. Patti di non concorrenza

La nuova Politica prevede che a favore del Direttore Generale e di alcuni Dirigenti con professionalità particolarmente critiche, siano costituiti patti di non concorrenza.



SEZIONE II

Premessa

La presente sezione è articolata in due parti e illustra nominativamente, mediante le tabelle allegate nella Parte II, i compensi dei componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, del Direttore Generale.

PRIMA PARTE

Di seguito è riportata l'informativa sui compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento (2012). L'illustrazione delle voci e le ulteriori relative informazioni sono reperibili nella Sezione I della Relazione 2012.

Nel merito, la Politica Retributiva 2012 è stata oggetto di verifica dal Comitato per la Remunerazione in occasione della valutazione periodica prevista dal Codice di Autodisciplina che ha confermato come questa sia risultata coerente e consistente con le decisioni di cui alle delibere assunte dal Consiglio di Amministrazione. In base alla valutazione espressa dal Comitato, la Politica 2012 è così risultata inoltre coerente con i riferimenti di mercato riscontrati dall'advisor Towers Watson, sia in termini di posizionamento complessivo sia di *paymix*.

In particolare, la Politica Retributiva 2012 è stata attuata mediante l'erogazione delle componenti previste dalla stessa, ovvero (cfr. Sezione I, Capitolo 2 della Relazione 2012), ove applicabili:

- emolumento come Consigliere di Amministrazione;
- componente come Amministratore investito di particolari cariche;
- componente fissa annua lorda (RAL);
- componente per la partecipazione a Comitati;
- componente variabile annuale conseguibile a fronte del raggiungimento di predeterminati obiettivi aziendali (MBO);
- componente variabile di medio-lungo termine (LTI);
- *benefits* riconosciuti dal CCNL applicato e dalle prassi aziendali.

Agli Amministratori non esecutivi, nel corso del 2012, sono stati erogati i compensi fissi deliberati dal Consiglio di Amministrazione, sulla base della remunerazione complessiva dell'Organo Amministrativo deliberata dall'Assemblea dei Soci.

Per quanto riguarda il Presidente e Amministratore Delegato, sono stati erogati i compensi deliberati dal Consiglio di Amministrazione, in base alla remunerazione complessiva dell'Organo Amministrativo deliberata dall'Assemblea dei Soci.

All'Amministratore e Direttore Generale è stato erogato il compenso fisso come Amministratore Delegato di Tecnimont S.p.A. e Tecnimont KT S.p.A., come da delibera dei rispettivi CdA del 30 maggio 2012 e del 22 maggio 2012.

Gli importi relativi ai sopra ricordati compensi sono specificati alla rispettiva voce della Tabella 1.

Relativamente al *performance period* 2012 non sono stati istituiti piani di incentivazione, in considerazione della revisione dei sistemi stessi, come indicato nella Relazione sulla Remunerazione approvata dal CdA in data 21 marzo 2012 Sezione I par. 2.6. Inoltre con riferimento ai valori erogati nel 2012 si ricorda che il piano di incentivazione di lungo termine si è chiuso con l'approvazione del bilancio 2011, senza dar luogo all'erogazione dei bonus. Analoga situazione è riferibile anche al piano di incentivazione di breve termine.

Gli unici importi addizionali attribuiti sono specificati alla voce "Compensi variabili *non equity*/bonus e altri incentivi" della Tabella 1, con relative indicazioni di dettaglio nella Tabella 3B nella colonna "Altri bonus".

Infine, come previsto anche nella Relazione sulla Remunerazione 2012, la Tabella 1, riporta il valore dei *benefit* riconosciuti nel 2012, secondo un criterio di imponibilità fiscale. In particolare tali valori si riferiscono 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.



SECONDA PARTE

TABELLA 1												
Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche												
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 CdA e Amministratore Delegato	1/1/2012 - 31/12/2012	fino ad approvazione del Bilancio al 31/12/2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 1.478.906,00	(1)			€ 47.475,49		€ 1.526.381,49		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 1.478.906,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 47.475,49	€ 0,00	€ 1.526.381,49	€ 0,00	€ 0,00
Giuseppe Colaiaacovo	Consigliere	1/1/2012 - 31/12/2012	fino ad approvazione del Bilancio al 31/12/2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000,00	€ 14.397,26	(2)				€ 44.397,26		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 30.000,00	€ 14.397,26	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 44.397,26	€ 0,00	€ 0,00
Carlo Corradini	Consigliere	01/8/2012 - 31/10/2012	31/10/2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 7.500,00						€ 7.500,00		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 7.500,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 7.500,00	€ 0,00	€ 0,00
Stefano Fiorini	Consigliere	1/1/2012 - 31/12/2012	fino ad approvazione del Bilancio al 31/12/2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					(3)							
(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
Pierroberto Folgiero	Consigliere e Direttore Generale	Consigliere dal 31/10/2012 al 31/12/2012; Direttore Generale dal 22/05/2012	carica di Consigliere fino ad Assemblea di approvazione del Bilancio al 31/12/2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 170.833,00	(4)			€ 11.832,11		€ 182.665,11		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 157.857,08	(5)	€ 110.000,00		€ 8.500,68		€ 276.357,76		
(III) Totale				€ 328.690,08	€ 0,00	€ 110.000,00	€ 0,00	€ 20.332,79	€ 0,00	€ 459.022,87	€ 0,00	€ 0,00
Luigi Gubitosi	Consigliere	1/1/2012 - 17/07/2012	17/07/2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 16.356,16	€ 8.178,08	(6)				€ 24.534,24		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 16.356,16	€ 8.178,08	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 24.534,24	€ 0,00	€ 0,00
Adolfo Guzzini	Consigliere	1/1/2012 - 31/12/2012	fino ad approvazione del Bilancio al 31/12/2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000,00	€ 10.000,00	(7)				€ 40.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 30.000,00	€ 10.000,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 40.000,00	€ 0,00	€ 0,00
Just Jansz	Consigliere	1/1/2012 - 10/11/2012	10/11/2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 25.000,00						€ 25.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 25.000,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 25.000,00	€ 0,00	€ 0,00
Giovanni Malago'	Consigliere	1/1/2012 - 31/12/2012	fino ad approvazione del Bilancio al 31/12/2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000,00						€ 30.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 30.000,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 30.000,00	€ 0,00	€ 0,00
Roberto Poli	Consigliere	1/1/2012 - 31/12/2012	fino ad approvazione del Bilancio al 31/12/2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000,00						€ 30.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 30.000,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 30.000,00	€ 0,00	€ 0,00

TABELLA 1												
Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche												
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					
Saverio Signori	Consigliere	1/1/2012 - 26/10/2012	26/10/2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 25.000,00						€ 25.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 25.000,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 25.000,00	€ 0,00	€ 0,00
Paolo Tanoni	Consigliere	31/10/2012 - 31/12/2012	fino a prossima Assemblea									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 5.000,00	€ 1.972,60	(8)				€ 6.972,60		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 5.000,00	€ 1.972,60	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 6.972,60	€ 0,00	€ 0,00
Giorgio Loli	Presidente del Collegio Sindacale	1/1/2012 - 31/12/2012	fino ad approvazione del Bilancio al 31/12/2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 110.000,00						€ 110.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 110.000,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 110.000,00	€ 0,00	€ 0,00
Andrea Marrocco	Sindaco Effettivo	1/1/2012 - 31/12/2012	fino ad approvazione del Bilancio al 31/12/2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 75.000,00						€ 75.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 76.934,08	(9)					€ 76.934,08		
(III) Totale				€ 151.934,08	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 151.934,08	€ 0,00	€ 0,00
Giovanni Scagnelli	Sindaco Effettivo	1/1/2012 - 31/12/2012	fino ad approvazione del Bilancio al 31/12/2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 75.000,00						€ 75.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 3.000,00	(10)					€ 3.000,00		
(III) Totale				€ 78.000,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 78.000,00	€ 0,00	€ 0,00
Andrea Bonelli	Sindaco Supplente	1/1/2012 - 31/12/2012	fino ad approvazione del Bilancio al 31/12/2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				N.A.								
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				N.A.	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Luca Longobardi	Sindaco Supplente	1/1/2012 - 31/12/2012	fino ad approvazione del Bilancio al 31/12/2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				N.A.								
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				N.A.	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 2.108.595,16	€ 34.547,94	€ 0,00	€ 0,00	€ 59.307,60	€ 0,00	€ 2.202.450,70	€ 0,00	€ 0,00
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 237.791,16	€ 0,00	€ 110.000,00	€ 0,00	€ 8.500,68	€ 0,00	€ 356.291,84	€ 0,00	€ 0,00
(III) Totale				€ 2.346.386,32	€ 34.547,94	€ 110.000,00	€ 0,00	€ 67.808,28	€ 0,00	€ 2.558.742,54	€ 0,00	€ 0,00

(1) I compensi fissi si distinguono in: Euro 1.200.000,00 - compenso come Presidente e AD; Euro 278.906,00 - reddito da Lavoro Dipendente.

(2) Compensi per la partecipazione al Comitato per la Remunerazione (Presidente dal 16/02/2012) e al Comitato Controllo e Rischi.

(3) Il compenso è nullo per rinuncia da parte del Consigliere.

(4) Reddito da Lavoro Dipendente con Maire Tecnimont a partire da giugno 2012.

(5) I compensi fissi si distinguono in: Euro 58.333,31 - compenso come AD di Tecnimont S.p.A. e Tecnimont KT S.p.A.; Euro 99.523,77 - reddito da Lavoro Dipendente Tecnimont KT S.p.A..

(6) Compensi per la partecipazione al Comitato per la Remunerazione (in carica fino al 17/07/2012) e al Comitato Controllo e Rischi (Presidente, in carica fino al 17/07/2012).

(7) Compensi per la partecipazione al Comitato per la Remunerazione e al Comitato Controllo e Rischi.

(8) Compensi per la partecipazione al Comitato per la Remunerazione (in carica dal 14/11/2012) e al Comitato Controllo e Rischi (Presidente, in carica dal 14/11/2012).

(9) I compensi si riferiscono alle cariche di Presidente del Collegio Sindacale e Sindaco Effettivo ricoperte per altre società controllate e collegate.

(10) Il compenso si riferisce alla Carica di Sindaco effettivo ricoperta per la società 'MET NewEn'.

TABELLA 3B

Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'Organo di Amministrazione, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

A	B	1	2			3			4
Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/erogati	Ancora differiti	
Pierroberto Folgiero	Consigliere e Direttore Generale								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio									
(II) Compensi da controllate e collegate		Una Tantum							€ 110.000,00
(III) Totale			€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 110.000,00

SCHEMA 7-ter TABELLA 1

Partecipazioni dei componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo e dei Direttori Generali

Amministratori in carica al 31/12/2012

Cognome e Nome	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
Di Amato Fabrizio	Presidente del CdA e Amministratore Delegato	Maire Tecnimont S.p.A.	203.750.000	-	-	203.750.000
Colaiacovo Giuseppe	Consigliere	Maire Tecnimont S.p.A.	19.000	-	-	19.000
Fiorini Stefano	Consigliere	Maire Tecnimont S.p.A.	5.000	-	-	5.000
Guzzini Adolfo	Consigliere	Maire Tecnimont S.p.A.	716.000	-	-	716.000
Malago' Giovanni	Consigliere	Maire Tecnimont S.p.A.	562.894	-	-	562.894
Poli Roberto	Consigliere	Maire Tecnimont S.p.A.	163.310	-	-	163.310

Amministratori cooptati in data 31/10/2012 ed in carica al 31/12/2012

Cognome e Nome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla data della nomina	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Folgiero Pierroberto	Consigliere		-	-	-	-
Tanoni Paolo	Consigliere	Maire Tecnimont S.p.A.	1.335.000	-	-	1.335.000

Amministratori cessati nel corso del 2012

Cognome e Nome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla data di cessazione carica
Corradini Carlo ⁽¹⁾	Consigliere		-	-	-	-
Gubitosi Luigi ⁽²⁾	Consigliere		-	-	-	-
Jansz Just ⁽³⁾	Consigliere		-	-	-	-
Signori Saverio ⁽⁴⁾	Consigliere		-	-	-	-

Direttore Generale nominato in data 22/05/2012 ed in carica al 31/12/2012

Folgiero Pierroberto	Direttore Generale		-	-	-	-
----------------------	--------------------	--	---	---	---	---

Sindaci in carica al 31/12/2012

Cognome e Nome	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
Loli Giorgio	Presidente Collegio Sindacale		-	-	-	-
Marrocco Andrea	Sindaco Effettivo		-	-	-	-
Scagnelli Giovanni	Sindaco Effettivo	Maire Tecnimont S.p.A.	17.000	-	-	17.000

⁽¹⁾ In carica fino al 31 ottobre 2012

⁽²⁾ In carica fino al 17 luglio 2012

⁽³⁾ In carica fino al 10 novembre 2012

⁽⁴⁾ In carica fino al 26 ottobre 2012