Relazione sulla Remunerazione 2018

Sommario

Lettera del Presidente del Comitato per la Remunerazione 3
Executive Summary 4

SEZIONE I 5

1 Finalità e *governance* della Politica sulla Remunerazione 6
1.1 Finalità e soggetti coinvolti 6
1.2 Assemblea degli Azionisti 8
1.3 Consiglio di Amministrazione 8
1.4 Comitato per la Remunerazione 9
2 Remunerazione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale 12
3 Remunerazione del Presidente 13
4 Remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale 14
4.1 Remunerazione fissa 15
4.2 Remunerazione variabile di Breve Termine (MBO) 16
4.3 Remunerazione variabile di Lungo Termine 18
5 Remunerazione dei Dirigenti apicali 21
5.1 Remunerazione fissa 22
5.2 Remunerazione variabile di Breve Termine (MBO) 22
5.3 Remunerazione variabile di Lungo Termine 24
6 Piano di Azionariato diffuso 2016-2018 27
7 Politica in materia di componenti discrezionali 28
8 Politica in materia di trattamenti di fine rapporto/mandato 28
8.1 Patto di Non Concorrenza 29

SEZIONE II 30

1 Attuazione della Politica sulla Remunerazione 2017 31
1.1 Compensi fissi 32
1.2 Compensi variabili 33
1.3 Altri compensi e Benefici non monetari 34
2 Compensi corrisposti nell'Esercizio 2017 35
2.1 Tabella 1. Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e al Direttore Generale 35
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 38
2.3 Tabella 3B. Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Direttore Generale 40
2.4 Schema 7-ter Tabella 1. Partecipazioni dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e del Direttore Generale 42
2.5 Allegato 1. Tabella contenente lo stato di attuazione del Piano di *Performance Share* 2016-2018 44
2.6 Allegato 2. Tabella contenente lo stato di attuazione del Piano di Azionariato diffuso 2016-2018, in relazione all'Esercizio 2016 46
2.7 Allegato 3. Tabella contenente lo stato di attuazione del Piano di Azionariato diffuso 2016-2018, in relazione all'Esercizio 2017 48
2.8 Allegato 4. Tabella contenente lo stato di attuazione del Piano di *Phantom Stock* 2015-2017 50
2.9 Allegato 5. Tabella contenente lo stato di attuazione del Piano di *Restricted Stock* 2017-2019, in relazione all'Esercizio 2017 52
Glossario 54

Lettera del Presidente del Comitato per la Remunerazione

Gentili Azioniste e Azionisti,

sono lieto di presentare la Relazione sulla Remunerazione che descrive, ottemperando alla normativa vigente e in linea con le *best practice*, la Politica sulla Remunerazione della Società, e rappresenta un'importante occasione di comunicazione aperta e trasparente agli Azionisti e agli *Stakeholder* sul sistema di remunerazione.

Il positivo andamento del Gruppo nel 2017 è un elemento che conforta anche relativamente alla bontà dei sistemi di remunerazione adottati, in termini di perseguimento degli obiettivi strategici e di *business*, oltreché di efficacia nel rispondere 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, si è confermato strumento efficace per favorire il *commitment*, estendere il senso di appartenenza e accrescere la motivazione a partecipare alla creazione di valore aziendale sostenibile nel lungo periodo. A riprova del successo di tale Piano, l'attivazione del Secondo Ciclo ha addirittura superato il Primo per numero di adesioni, con un tasso del 97% degli aventi diritto.

Il 2018 sarà occasione di bilancio complessivo della Politica sulla Remunerazione 2016-2018 e di introduzione di nuovi piani di incentivazione a supporto del Piano Industriale.

In ottica di sempre maggiore trasparenza dei contenuti della Relazione sulla Remunerazione verso gli *Stakeholder* ed il mercato, la Società ha volontariamente deciso, anche recependo le linee guida dei principali *Proxy Advisor*, di rendere il documento ancor più fruibile, semplificandolo al fine di agevolarne la lettura e l'identificazione degli elementi chiave. Le novità sono rappresentate dalla presentazione di un quadro di sintesi iniziale, che consente una vista d'insieme più immediata degli elementi costitutivi del sistema di remunerazione della Società - in termini di contenuti e di effettiva attuazione -, introducendo alcune esemplificazioni grafiche, oltreché da una descrizione ancor più estesa della Politica attuata, con *focus* dedicati alla remunerazione del Presidente, dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e dei Dirigenti apicali.

Concludo esprimendo la grande soddisfazione nell'aver potuto apprezzare la piena aderenza della Politica di Remunerazione del Gruppo alle raccomandazioni formulate dal Presidente del Comitato per la *Corporate Governance* con lettera del 13 dicembre 2017.

Fiducioso che il 2018 confermi il positivo *trend* di crescita e sviluppo del Gruppo Maire Tecnimont rinnovo l'impegno, a nome del Comitato che presiedo, a garantire il supporto necessario a mantenere il sistema di remunerazione della Società sempre allineato alla normativa vigente, alle migliori prassi di mercato e alle attese dei nostri Azionisti e *Stakeholder*.

Andrea Pellegrini

Executive Summary

	Finalità	Modalità di funzionamento	Componenti
Remunerazione fissa	Valorizza le competenze, le esperienze ed il contributo richiesto 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:** definita in coerenza con il ruolo ricoperto e le aree di responsabilita'.
Remunerazione variabile di Breve Termine (MBO)	Intende promuovere il raggiungimento degli obiettivi annuali previsti, con un importante *focus* sulla sostenibilità nel medio-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 grado 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 grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati: • *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.	Sono attualmente in essere i seguenti sistemi di incentivazione di lungo termine: • **Piano di *Phantom Stock* 2015-2017** KPI: Utile Netto/Ricavi di Gruppo come Condizione di Accesso misurata annualmente; Utile Netto al termine del Piano (31 dicembre 2017) Beneficiari: AD/DG e Dirigenti apicali individuati Durata: 3 anni Frequenza assegnazioni: annuale, con riconoscimento del bonus in forma monetaria • **Piano di *Performance Share* 2016-2018** KPI: Utile Netto/Ricavi di Gruppo come Condizione di Accesso misurata annualmente – nel 2017, oltre al rapporto Utile Netto/Ricavi e' prevista anche la misurazione di un valore di Utile Netto; Utile Netto/Ricavi di Gruppo al termine del Piano (31 dicembre 2018) Beneficiari: alcuni Dirigenti apicali (ad esclusione dei beneficiari del Piano di *Phantom Stock*) Frequenza assegnazioni: all'inizio del Piano, con conferma annuale delle singole quote • **Piano di *Restricted Stock* 2017-2019** KPI: permanenza in Azienda (Piano con finalità di *retention* delle risorse chiave) Beneficiari: AD/DG e Dirigenti apicali individuati Durata: 3 anni Frequenza assegnazioni: annuale	**Presidente:** non rientra tra i beneficiari dei Piani **AD e DG:** • **Piano di *Phantom Stock* 2015-2017:** coinvestimento annuale della quota di MBO differito e assegnazione annuale pari a 1,5 *Phantom Stock* per ciascuna *Phantom Stock* derivante dal coinvestimento della quota di MBO differito (*Match*). • **Piano di *Restricted Stock* 2017-2019**: assegnazione annuale di 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 *Phantom Stock* 2015-2017:** coinvestimento annuale della quota di MBO differito e assegnazione annuale pari a 1 *Phantom Stock* per ciascuna *Phantom Stock* derivante dal coinvestimento della quota di MBO differito (*Match*). • **Piano di *Performance Share* 2016-2018:** unica assegnazione a valere sul triennio per un controvalore annuale pari al 33% della Remunerazione fissa. • **Piano di *Restricted Stock* 2017-2019:** assegnazione annuale di 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 Azionariato diffuso 2016-2018 *(per la generalità dei dipendenti)*	Intende favorire la partecipazione dei dipendenti alla crescita del valore aziendale e al perseguimento degli obiettivi societari, nonche' rafforzarne motivazione, senso di appartenenza e fidelizzazione.	• Un Ciclo di Assegnazione di Diritti per ciascun anno di durata (2016-2017-2018). • Possibilità, per tutti i beneficiari, di ricevere gratuitamente Azioni Maire Tecnimont in funzione del raggiungimento di un Obiettivo di *Performance* individuato nel rapporto tra Utile Netto e Ricavi di Gruppo, verificato al termine di ciascun anno fiscale.	

SEZIONE I

1 Finalità e *governance* della Politica sulla Remunerazione

1.1 Finalità e soggetti coinvolti

La Politica di Remunerazione di Maire Tecnimont per l'anno 2018 (di seguito, anche "Politica"), avviata nel 2016, 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.

Per perseguire tali obiettivi, Maire Tecnimont adotta un sistema di remunerazione che prevede una struttura di *rewarding* dei Dirigenti apicali 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 2018 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, la Società ha introdotto il Piano di Azionariato diffuso, rivolto alla generalità dei dipendenti, al fine di rafforzare ed estendere il senso di appartenenza e il *commitment* verso il raggiungimento degli obiettivi aziendali di creazione di valore.
Le Politiche di *compensation* sono altresì allineate con l'avvenuta gestione del *turn-around* aziendale e con l'attuale complessità del settore Ingegneria e Costruzioni, 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.

L'impianto della remunerazione dei Dirigenti apicali del Gruppo Maire Tecnimont 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 ed influenzabili dalla persona a cui sono assegnati, in quanto coerenti con il ruolo e le responsabilita' ricoperti, 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.

Si precisa che, a fronte della realizzazione nel corso del 2017 del Terzo e ultimo Ciclo di Assegnazione nell'ambito del Piano di *Phantom Stock* 2015-2017 e della conclusione, nel 2018, della maggior parte dei Piani di incentivazione ad oggi in essere, la Società intende introdurre nuovi piani di incentivazione a supporto del Piano Industriale.

In continuità con i precedenti esercizi, anche per l'anno 2018 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 ai sensi dello Statuto – limitatamente ai temi di interesse della presente Relazione – sono:

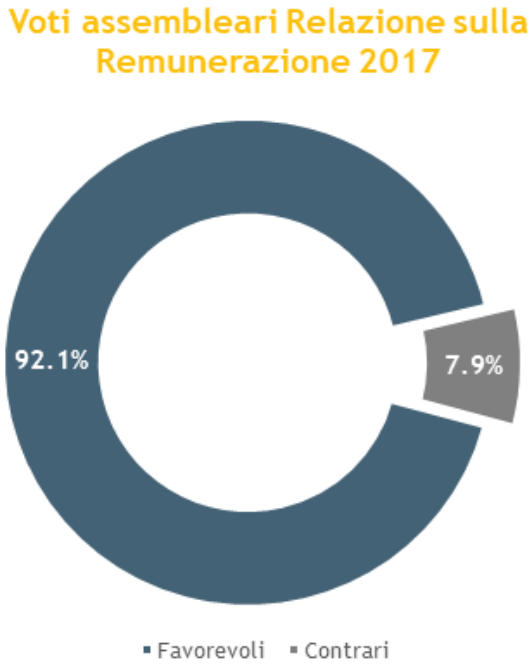
- nominare e revocare gli Amministratori, nominare i Sindaci e il Presidente del Collegio Sindacale;
- determinare il compenso degli Amministratori e dei Sindaci;
- deliberare, con voto non vincolante, in merito alla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione, ai sensi dell'art. 123-ter del TUF.

Stagione assembleare 2017

Si riporta, per completezza, il rendiconto delle votazioni dell'Assemblea degli Azionisti del 26 Aprile 2017 sulla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione 2017.

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.



1.3 Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione di Maire Tecnimont in carica, nominato dall'Assemblea degli Azionisti del 27 aprile 2016 per gli esercizi 2016-2018, 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 2017.

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, é 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, nonche' 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 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.

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.

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.

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.

Monitorare l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli Obiettivi di *Performance*.

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 del Comitato per la Remunerazione, alle riunioni dello stesso possono partecipare il Collegio Sindacale, nonché persone la cui presenza possa risultare di ausilio al migliore svolgimento delle sue funzioni.

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.

Per il 2018 il Comitato ha programmato lo svolgimento di 7 riunioni. Alla data di approvazione della presente Relazione si sono già svolti i primi 3 incontri, dedicati alla valutazione periodica delle politiche retributive attuate nel 2017 e all'esame della presente Relazione per la successiva approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione e dell'Assemblea degli Azionisti.

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.

Ciclo di attività del Comitato per la Remunerazione

2 Remunerazione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale

Il Consiglio di Amministrazione di Maire Tecnimont 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.

In data 27 aprile 2016 l'Assemblea degli Azionisti ha approvato i compensi per ciascun Consigliere. I compensi aggiuntivi per i componenti dei Comitati costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione sono stati definiti dal Consiglio di Amministrazione stesso, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Si precisa che il Consiglio di Amministrazione del 6 marzo 2018 ha deliberato di incrementare, a far data dal 25 gennaio 2018, il compenso del Presidente e dei Membri del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilita', a fronte dell'ampliamento delle nuove funzioni in materia di sostenibilita' attribuite a tale Comitato.

Compensi Consiglio di Amministrazione		Compenso
Consigliere di Amministrazione		35.000 Euro
Comitato Controllo 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 Sostenibilita' e per i Membri di detto Comitato erano, rispettivamente, pari a Euro 20.000 ed Euro 15.000.

Compensi Collegio Sindacale		Compenso
Collegio Sindacale	Presidente	80.000 Euro
	Sindaci	60.000 Euro

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

In occasione del rinnovo del Consiglio di Amministrazione per il mandato 2016-2018, è stato effettuato un *benchmark* retributivo per il ruolo di Presidente, dal quale e' emersa l'opportunità di rivedere il relativo pacchetto remunerativo, al fine di allineare l'emolumento a quello di figure con livelli di deleghe assimilabili nel mercato. Sulla base di tali risultanze, l'Assemblea degli Azionisti del 27 aprile 2016 ha approvato il nuovo compenso fisso annuo lordo per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione, pari a Euro 1.500.000. Si conferma che tale 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. E' inoltre da specificare che la presenza di una Remunerazione fissa allineata a quanto percepito da equivalenti figure in società quotate in Italia, consente a Fabrizio Di Amato di poter esercitare la propria attività con adeguata indipendenza rispetto a considerazioni di breve periodo sull'andamento delle Azioni.

Si precisa inoltre che Fabrizio Di Amato ricopre per la Societa', con un rapporto di lavoro da Dirigente, il ruolo di *Corporate Affairs, Governance* & Compliance and *Institutional Relations Senior Executive*, in conformita' ed in esecuzione alle linee guida del Consiglio di Amministrazione. Per tale ruolo, gli e' riconosciuta una componente fissa annua lorda (RAL), pari a Euro 278.906, 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.

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

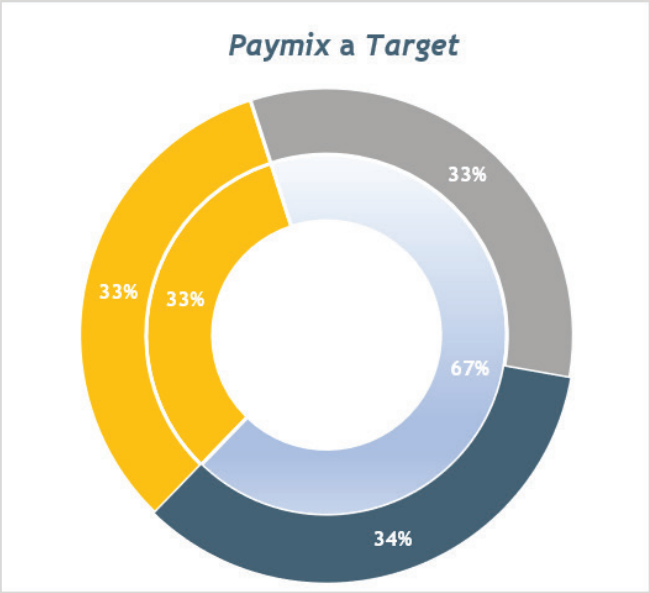
Il pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, in coerenza con i più ampi e generali principi e finalità della Politica sulla Remunerazione di Gruppo, è strutturato nelle sue diverse componenti in modo da garantire:

- 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 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, é 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*.



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

- Remunerazione fissa
- Remunerazione variabile
- Variabile di Breve Termine
- Variabile di Lungo Termine *

* Include tutte le componenti di lungo termine di cui l'AD/DG è beneficiario ovvero, per il 2018, il Piano di *Phantom Stock* 2015-2017 e il Piano di *Restricted Stock* 2016-2018. Ai fini del calcolo del *paymix* è considerato il controvalore monetario dell'incentivo a *Target* misurato al momento dell'assegnazione.

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 determinato dal Consiglio di Amministrazione pari a Euro 400.000, finalizzato a remunerare le deleghe esecutive connesse al ruolo di Amministratore Delegato, e di una Retribuzione Annua Lorda (RAL), pari a Euro 600.000, prevista in quanto Dirigente della Società.

Complessivamente la Remunerazione fissa è determinata in modo da remunerare il ruolo 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)

Il Piano *Management by Objectives* 2016-2018 ("Piano MBO") è un piano di incentivazione che 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, influenzabili dal soggetto cui sono assegnati e coerenti con le sue responsabilità.

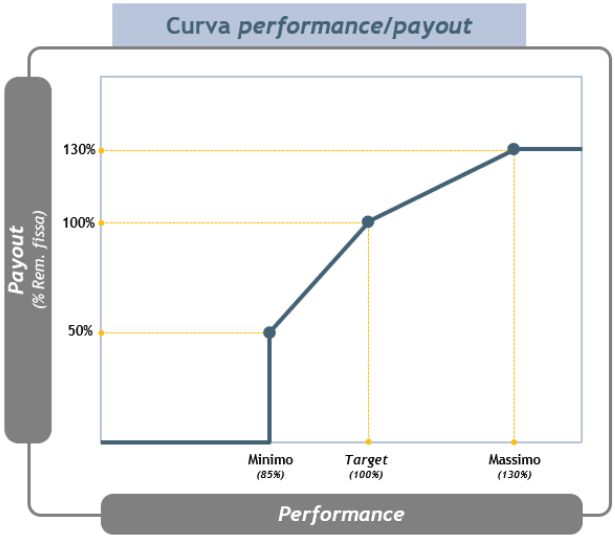
Per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, per ciascun obiettivo stabilito annualmente, viene definito un livello minimo (*Entry gate*), al di sotto del quale il singolo obiettivo è considerato come non raggiunto, un livello *Target* in corrispondenza del quale l'obiettivo è considerato raggiunto al 100% e un livello massimo in corrispondenza del quale viene identificato il livello di raggiungimento massimo (*Cap*). 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 da Dirigente 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 indivuali 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 grado di raggiungimento dell'Obiettivo di *Performance*, l'Amministratore Delegato e Direttore Generale riceverà l'erogazione del bonus MBO differito. Si precisa che, all'interno del triennio 2016-2018, la quota di MBO differito per l'anno 2016 e' destinata al coinvestimento nel Piano di *Phantom Stock* 2015-2017 di cui al paragrafo 4.3.1.

Si ricorda infine che, in linea con quanto previsto dalle Politiche di Remunerazione del Gruppo e con il Codice di Autodisciplina, tutti i premi eventualmente 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 dei Dirigenti apicali di Maire Tecnimont è orientata verso un orizzonte temporale di medio-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 e di alcuni Dirigenti apicali individuati in base al ruolo ricoperto, sono in essere il Piano di *Phantom Stock* 2015-2017 e il Piano di *Restricted Stock* 2017-2019, i cui dettagli sono di seguito descritti.

Si ricorda infine che, in linea con quanto previsto dalle Politiche di Remunerazione del Gruppo e con il Codice di Autodisciplina, tutti i premi eventualmente 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 *Phantom Stock* 2015-2017

Nel 2015, anche in considerazione della chiusura di precedenti piani di incentivazione (*Performance* e *Retention Plan*) previsti a supporto del Piano Industriale a valere dal 2013, allo scopo di gestire il *turn-around* aziendale e stabilizzare la compagine manageriale per il raggiungimento degli obiettivi strategici, è stato approvato il Piano di *Phantom Stock* 2015-2017 (il "Piano di *Phantom Stock*"), consentendo al Gruppo di guardare ad un orizzonte di crescita di valore e di sviluppo aziendale di ancor più lungo periodo, e confermando, al contempo, l'esigenza di rafforzare la *retention* e il *commitment* verso la realizzazione degli obiettivi aziendali. Tale Piano è stato istituito anche al fine di promuovere meccanismi di coinvestimento da parte dei beneficiari, assicurando il bilanciamento degli obiettivi operativi di *business* e la crescita del valore dell'Azienda nel lungo termine.

Il Piano di *Phantom Stock*, approvato dal Consiglio di Amministrazione del 19 marzo 2015 e, successivamente, dall'Assemblea degli Azionisti del 28 aprile 2015, con il parere favorevole del Comitato per la Remunerazione, è strettamente connesso alla componente di MBO annuale differita che, per i beneficiari di tale Piano, e' destinata al coinvestimento in *Phantom Stock*.

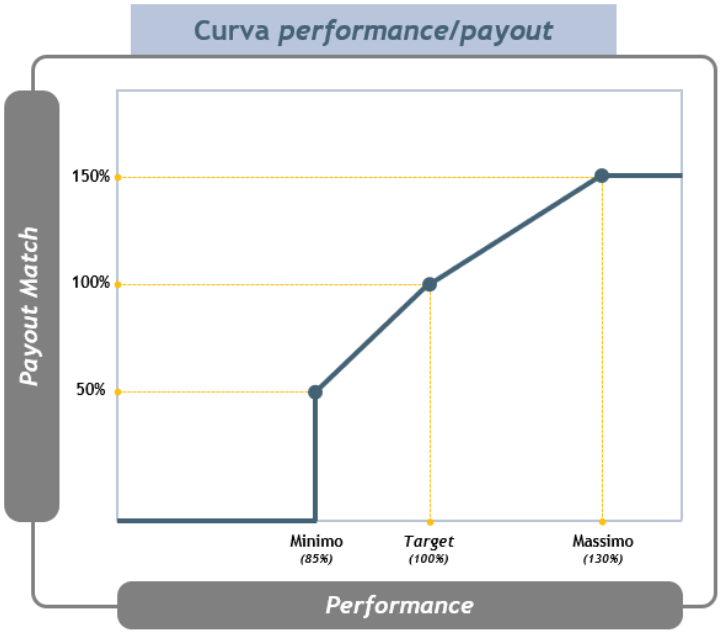
Il valore monetario dell'MBO destinato al coinvestimento è convertito in un numero di *Phantom Stock* sulla base del valore dell'Azione Maire Tecnimont calcolato come media del valore del prezzo dell'Azione nel trimestre febbraio-marzo-aprile precedente al momento del coinvestimento. Inoltre, a fronte del coinvestimento di tale quota che, come anticipato, è pari al 40% della Remunerazione fissa in caso di *performance* MBO a livello *Target*, la Società assegna all'Amministratore Delegato e Direttore Generale un "*Match*" di 1,5 *Phantom Stock* per ciascuna *Phantom Stock* derivante dal coinvestimento del bonus MBO differito.

L'Assegnazione delle *Phantom Stock* derivanti dal *Match* è subordinata al raggiungimento di una Condizione di Accesso misurata annualmente e individuata nel rapporto Utile Netto su Ricavi, come risultante dai Bilanci di Gruppo 2015, 2016 e 2017. Tale condizione determina, per ogni anno di durata del Piano, l'effettiva Assegnazione di tali *Phantom Stock*, qualora la stessa risulti almeno pari ad un livello prestabilito.

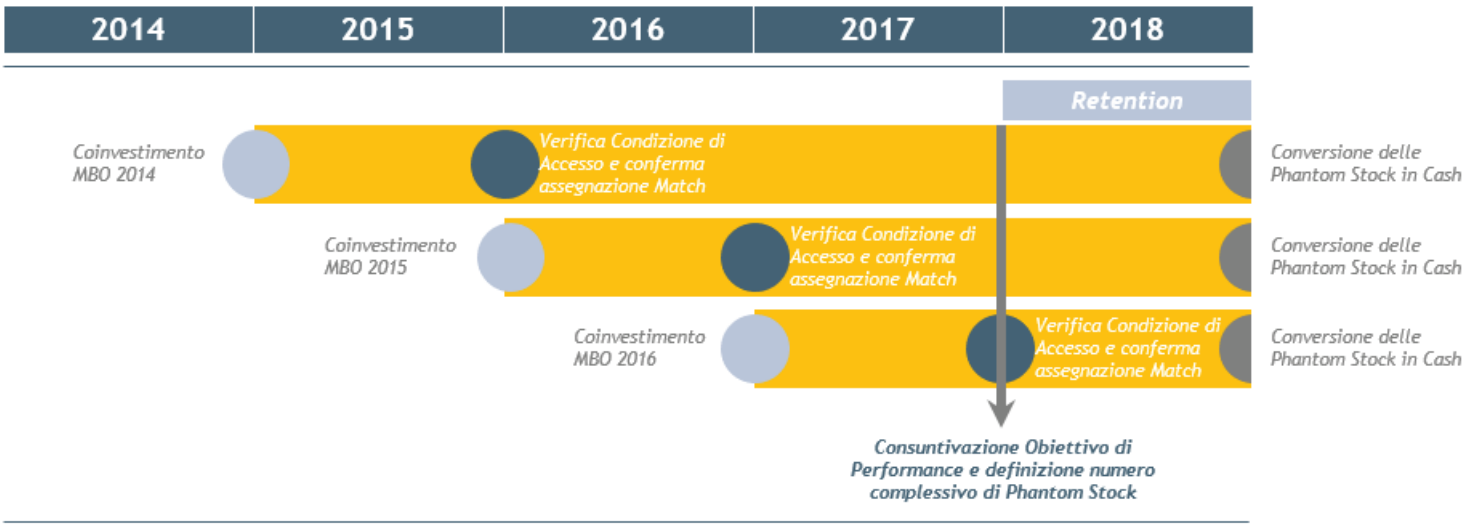
Inoltre, al termine del periodo di *performance*, le *Phantom Stock* derivanti dal *Match* verranno attribuite a ciascun beneficiario a condizione che siano state raggiunte specifiche condizioni di *performance* in relazione all'obiettivo economico-finanziario (l'Utile Netto di Gruppo misurato al 31 dicembre 2017), determinato dal Presidente e dall'Amministratore Delegato su delega del Consiglio di Amministrazione della Società. Le *Phantom Stock* derivanti dal coinvestimento saranno invece attribuite al beneficiario indipendentemente da condizioni di *performance*.

L'Attribuzione delle *Phantom Stock* derivanti dal meccanismo di *Match*, maturate nei rispettivi anni di riferimento, e la relativa eventuale conversione in un premio monetario, avverranno al termine del periodo di *performance*, subordinatamente alla verifica del conseguimento dell'Obiettivo di *Performance* sopra indicato e con riferimento alla curva di incentivazione rappresentata nel grafico:

- nessuna attribuzione in caso di mancato raggiungimento dell'*Entry gate*;
- al raggiungimento del livello *Entry gate*, sarà attribuito a ciascun beneficiario un numero di *Phantom Stock* pari al 50% delle *Phantom Stock* assegnate complessivamente nei 3 anni di Piano;
- in caso di raggiungimento del livello *Target*, sarà attribuito a ciascun beneficiario un numero di *Phantom Stock* pari al 100% delle *Phantom Stock* assegnate complessivamente nei 3 anni di Piano;
- in caso di raggiungimento del livello *Cap* o superiore a quest'ultimo, sarà attribuito a ciascun beneficiario un numero di *Phantom Stock* pari al 150% delle *Phantom Stock* assegnate complessivamente nei 3 anni di Piano.



Le *Phantom Stock* complessivamente attribuite al beneficiario saranno quindi convertite in denaro sulla base del valore dell'Azione Maire Tecnimont calcolato come media del prezzo nel trimestre ottobre-novembre-dicembre del 2018.

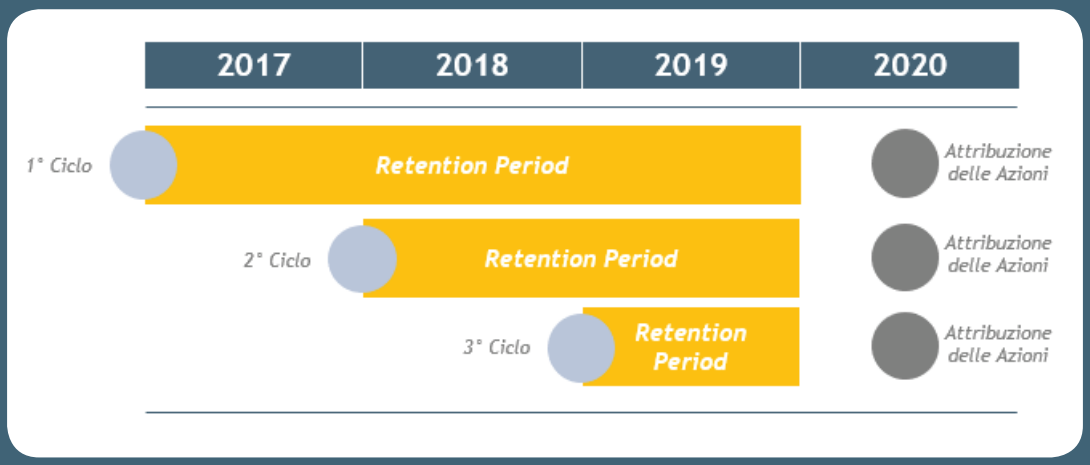


4.3.2 Piano di *Restricted Stock* 2017-2019

L'introduzione di un nuovo sistema di lungo termine, il Piano di *Restricted Stock* 2017-2019 (il "Piano di *Restricted Stock*"), è stata approvata 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*.

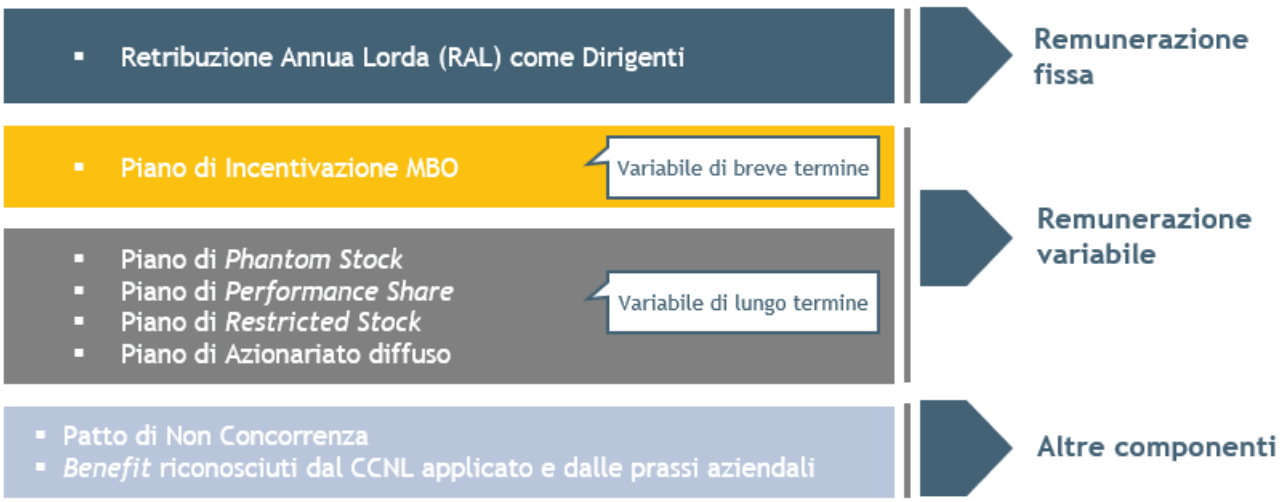
Il Piano prevede l'Assegnazione, all'Amministratore Delegato e Direttore Generale e ad alcuni Dirigenti apicali individuati in base al ruolo ricoperto, del diritto a ricevere Azioni gratuite Maire Tecnimont qualora al termine del Piano, ovvero alla data di approvazione del Bilancio Consolidato al 31 dicembre 2019 (termine del c.d. *Retention* Period), essi risultino dipendenti 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 e di costituire premessa economica per coinvolgere i beneficiari nei futuri piani di sviluppo del Gruppo, consentendo di investire i Diritti maturati nelle iniziative che verranno deliberate.

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

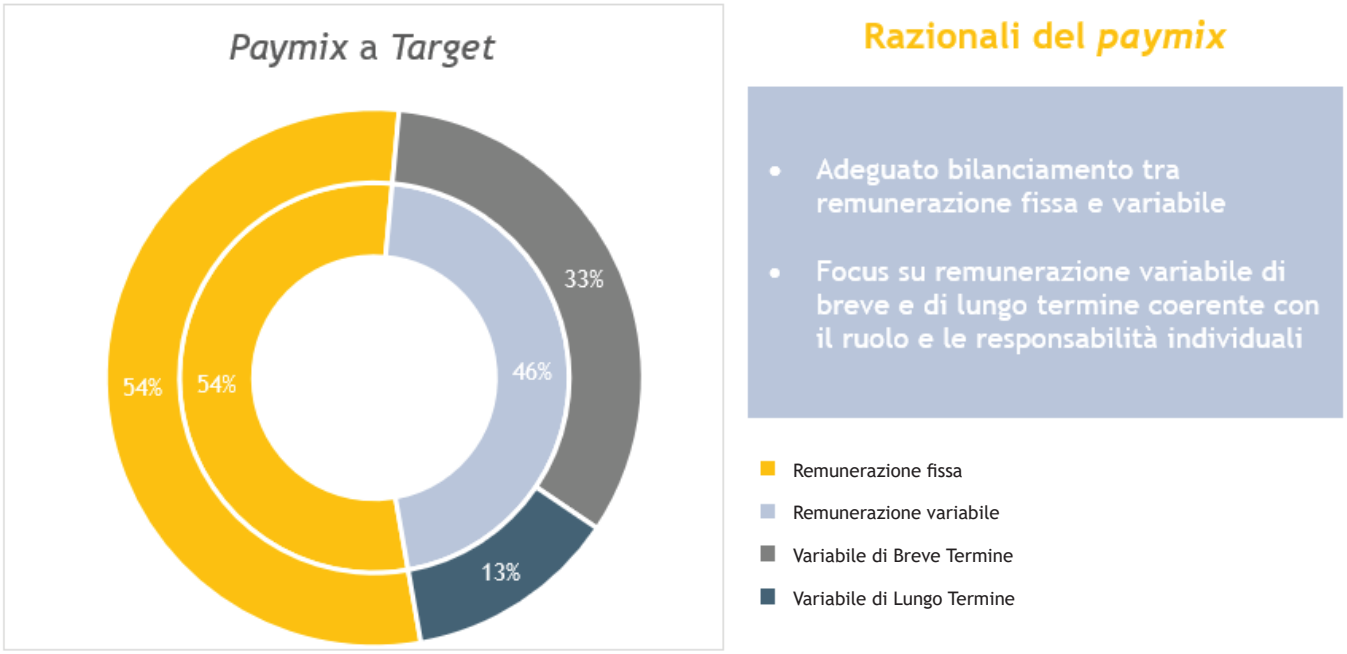
Maire Tecnimont, sulla base delle proposte del Comitato per la Remunerazione e delle delibere assunte dal Consiglio di Amministrazione, ha promosso l'analisi, l'implementazione e il monitoraggio del sistema di *compensation* dedicato ai Dirigenti apicali del Gruppo, disegnato allo scopo di focalizzare maggiormente il *management* sui risultati aziendali di lungo periodo e sulla creazione di valore, così come definito dal Piano Industriale ed in linea 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.



5.1 Remunerazione fissa

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

- riconoscimento del ruolo e delle responsabilita' ricoperti in termini di strategicità nelle decisioni a livello di Gruppo;
- competitività delle remunerazioni sul mercato;
- equità interna per figure di livello simile o equiparabile;
- *retention* e fidelizzazione nei confronti del Gruppo.



5.2 Remunerazione variabile di Breve Termine (MBO)

Il Piano MBO 2016-2018 di cui sono destinatari i Dirigenti apicali è un piano di incentivazione che dà diritto a ricevere un premio monetario annuale, in base agli obiettivi stabiliti, concordati e misurati, perseguendo la finalita', come gia' anticipato al paragrafo 4.2, di incentivare il conseguimento degli obiettivi ai fini dell'implementazione del Piano Industriale della Società. Inoltre, al fine di collegare le *performance* di breve periodo a quelle di piu' 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 2018.

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

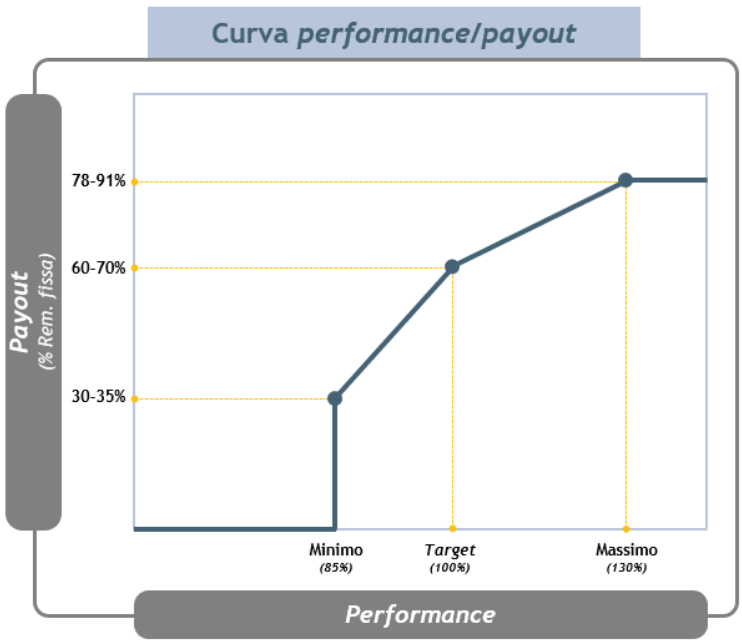
Scheda ruoli *Corporate*	Peso relativo
Flusso di Cassa Gestione Operativa di Gruppo	35%
EDITDA di Gruppo	15%
Obiettivi individuali*	50%

Scheda ruoli Società Controllate	Peso relativo
Business Margin	35%
Cross-fertilization/integrazione	15%
Obiettivi individuali *	50%
Fattore correttivo: Flusso di Cassa della Gestione Operativa di Gruppo	

* Gli Obiettivi individuali sono definiti con riferimento all'implementazione di progetti specifici, nonché ad obiettivi oggettivamente misurabili.

Cosi' 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 é erogato alcun bonus, 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 validita' 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 2018), i Dirigenti apicali riceveranno l'erogazione del bonus MBO differito. Con riferimento ai beneficiari del Piano di *Phantom Stock*, si precisa che, nel triennio 2016-2018, la quota di MBO differito per l'anno 2016 e' stata destinata al coinvestimento nel Piano di *Phantom Stock* di cui al paragrafo 4.3.1.

Si ricorda infine che, cosi' come previsto per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, anche per quanto riguarda i Dirigenti apicali, tutti i premi eventualmente 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 Societa', oltre a stabilire all'interno del Piano MBO il differimento di una parte dell'incentivo come descritto nei paragrafi precedenti, ha introdotto specifici sistemi di incentivazione variabile di lungo termine, dedicati a Dirigenti apicali individuati. Lo schema seguente rappresenta l'applicazione dei piani di incentivazione di lungo periodo in essere.

	Beneficiari
Piano di *Phantom Stock* 2015-2017	Dirigenti apicali individuati, compreso AD e DG
Piano di *Performance Share* 2016-2018	Dirigenti apicali individuati, non inclusi nel Piano di *Phantom Stock*
Piano di *Restricted Stock* 2017-2019	Dirigenti apicali individuati, compreso AD e DG

5.3.1 Piano di *Phantom Stock* 2015-2017

Le finalita' e i meccanismi di funzionamento, nonche' la Condizione di Accesso annuale e l'Obiettivo di *Performance* del Piano di *Phantom Stock* 2015-2017 per i Dirigenti apicali individuati quali Beneficiari dello stesso, sono analoghi a quelli descritti per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale nel paragrafo 4.3.1, ad eccezione del numero di *Phantom Stock* assegnate tramite il meccanismo di *Match* che, per tali Dirigenti apicali, e' pari ad 1 *Phantom Stock* per ciascuna *Phantom Stock* derivante dalla quota di MBO differito destinata al coinvestimento.

5.3.2 Piano di *Performance Share* 2016-2018

Il Piano di *Performance Share* 2016-2018 (il "Piano di *Performance Share*") è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione del 16 marzo 2016 e, successivamente, dall'Assemblea degli Azionisti del 27 aprile 2016. Tale Piano, rivolto a circa 30 Dirigenti apicali del Gruppo (ad esclusione dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti apicali gia' beneficiari del Piano di *Phantom Stock*) è stato istituito al fine di:

- garantire che gli interessi del *management* siano allineati a quelli degli *Stakeholder*, in conformità alle disposizioni del Codice di Autodisciplina;
- mantenere l'allineamento degli obiettivi dei profili più critici per il Gruppo a quelli dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e dei Dirigenti apicali beneficiari del Piano di *Phantom Stock*;
- offrire uno strumento di *retention* che sostituisca i Piani arrivati a compimento nei precedenti esercizi (*Performance* e *Retention Plan*) e il sistema di incentivazione di lungo termine (LTI) 2013-2016, conclusosi nel 2016.

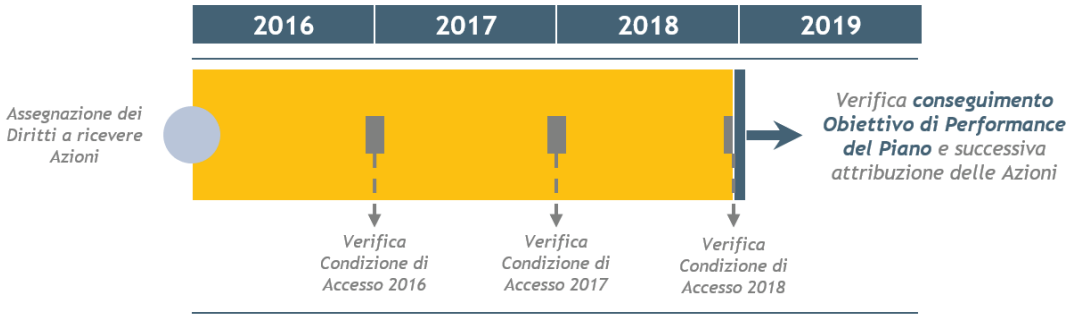
Il Piano di *Performance Share* prevede l'Assegnazione gratuita di Diritti a ricevere Azioni della Società al termine del triennio 2016-2018, a fronte del conseguimento dell'Obiettivo di *Performance* individuato nel rapporto tra Utile Netto su Ricavi del Gruppo Maire Tecnimont al 31 dicembre 2018. Il Piano prevede inoltre una Condizione di Accesso, definita in analogia a quanto previsto nel Piano di *Phantom Stock* 2015-2017, misurata annualmente che, se conseguita, comporta la conferma di una quota pari a 1/3 dei Diritti complessivamente assegnati nel triennio.

Il numero di Azioni effettivamente maturate da ciascun beneficiario è definito in funzione del grado di raggiungimento del suddetto Obiettivo di *Performance*, ovvero:

- nessuna Azione sarà attribuita al di sotto del livello *Entry gate*;
- in caso di raggiungimento del livello *Entry gate*, sarà attribuito a ciascun beneficiario un numero di Azioni corrispondente al 50% dei Diritti maturati complessivamente nei tre anni di Piano;
- in caso di raggiungimento del livello *Target*, sarà attribuito a ciascun

beneficiario un numero di Azioni corrispondente al 100% dei Diritti maturati complessivamente nei tre anni di Piano;

- in caso di raggiungimento del livello *Cap* o superiore, sarà attribuito a ciascun beneficiario un numero di Azioni corrispondente al 150% dei Diritti maturati complessivamente nei tre anni di Piano.



L'individuazione nominativa dei beneficiari e il numero di Diritti da assegnare sono stati determinati dall'Amministratore Delegato, di concerto con il Presidente, in ottemperanza a quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione su delega dell'Assemblea degli Azionisti del 27 aprile 2016.

5.3.3 Piano di *Restricted Stock* 2017-2019

Il Piano di *Restricted Stock* 2017-2019 per i Dirigenti apicali individuati risponde alle medesime finalita' e ai meccanismi di funzionamento gia' descritti nel paragrafo 4.3.2.

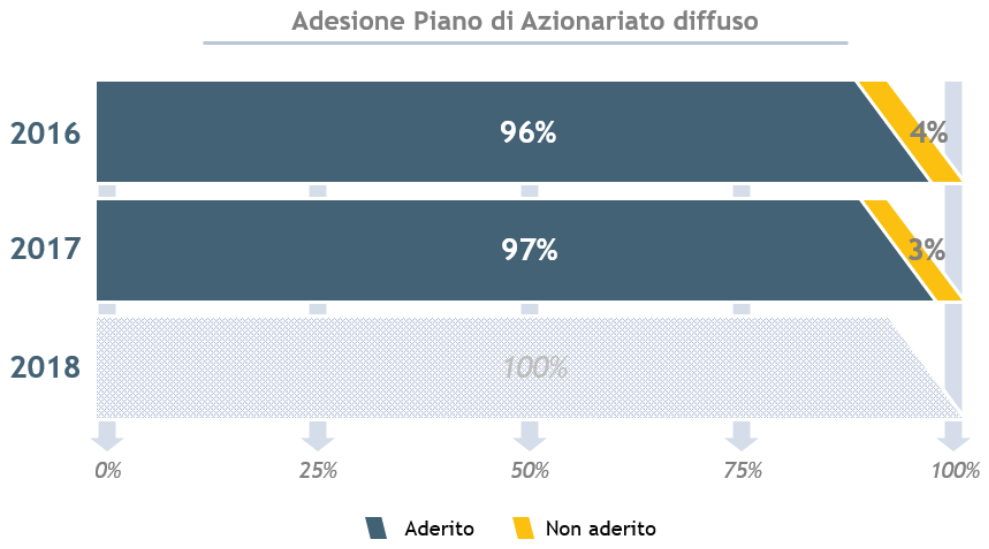
In esecuzione del Piano, ai Dirigenti apicali individuati quali beneficiari sono assegnati Diritti a ricevere Azioni Maire Tecnimont per un controvalore pari, in base al ruolo ricoperto, al 30% o al 40% della Remunerazione fissa al mese di aprile di ogni anno di Piano (2017-2018-2019), rapportata alla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

6 Piano di Azionariato diffuso 2016-2018

In coerenza e continuità con le politiche di incentivazione descritte nei paragrafi precedenti, il Gruppo Maire Tecnimont ha definito e implementato una nuova Politica di *engagement* ed incentivazione a favore della generalita' dei propri dipendenti, individuando in particolare uno schema di *compensation* innovativo nel settore di *business* di riferimento. Il Piano di Azionariato diffuso 2016-2018 (il "Piano di Azionariato diffuso"), rivolto alla generalità dei dipendenti, ha la finalità di favorirne la partecipazione alla crescita del valore aziendale e al perseguimento degli obiettivi societari, per affrontare con successo il percorso di sviluppo del Gruppo, anche attraverso il rafforzamento della motivazione, del senso di appartenenza e della fidelizzazione delle risorse nel lungo periodo.

Il Piano di Azionariato diffuso, approvato dal Consiglio di Amministrazione del 16 marzo 2016 e, successivamente, dall'Assemblea degli Azionisti del 27 aprile 2016, prevede un Ciclo di Assegnazione di Diritti per ciascun anno di durata (2016-2017-2018) e la possibilità, per tutti i beneficiari, di ricevere gratuitamente Azioni Maire Tecnimont, in funzione del raggiungimento di un parametro industriale consolidato. In analogia e coerenza con gli altri sistemi di incentivazione basati su strumenti finanziari, anche per il Piano di Azionariato diffuso l'Obiettivo di *Performance* e' stato definito nel rapporto tra Utile Netto e Ricavi del Gruppo, verificato al termine di ciascun anno fiscale.

In continuita' con il precedente Ciclo (2016), anche il Secondo (2017) ha registrato un'adesione quasi totale dei dipendenti, con la partecipazione di più del 97% dei 4.180 aventi diritto a livello internazionale.



7 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* piu' 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 pari al bonus MBO conseguito al livello di raggiungimento *Target* e, con specifico riferimento all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, previa approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione.

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.

8 Politica in materia di trattamenti di fine rapporto/mandato

La Società non prevede ex-ante indennità 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).

8.1 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 nell'attuale 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 Societa' e/o al Gruppo.

SEZIONE II

La presente Sezione fornisce *disclosure* circa i compensi fissi corrisposti nel corso dell'Esercizio 2017 e le componenti variabili maturate sulla base dei risultati conseguiti nel corso dell'anno e che verranno erogate nell'Esercizio 2018 o successivi. Con particolare riferimento alle componenti variabili maturate sulla base dei risultati di *performance* 2017, 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 *Stakeholder*, un'informativa ancor piu' chiara e trasparente.

1 Attuazione della Politica sulla Remunerazione 2017

La Politica 2017 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 2017 è stata attuata mediante l'erogazione in favore dei soggetti destinatari delle componenti previste dalla stessa (cfr. Sezione I, Capitolo 2 della Relazione sulla Remunerazione 2017), 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), convertita in *Phantom Stock* sulla base del relativo Piano;
- una componente variabile di lungo termine, collegata al predetto Piano di *Phantom Stock*, derivante dal meccanismo di *Match* descritto nel paragrafo 4.3.1 della presente Relazione;
- una componente variabile basata su Azioni derivante dal Piano di Azionariato diffuso, di cui al paragrafo 6. della presente Relazione;
- *benefit* riconosciuti dal CCNL applicato e dalle prassi aziendali.

1.1 Compensi fissi

A valere sull'Esercizio 2017 la Società ha erogato i compensi fissi definiti nell'ambito della Politica sulla Remunerazione 2017, 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 2017, 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 2017 tali compensi sono stati i seguenti:

Compensi Comitati		Compenso
Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità	Presidente	20.000 Euro
	Membro	15.000 Euro
Comitato per la Remunerazione	Presidente	15.000 Euro
	Membro	10.000 Euro
Comitato Parti Correlate - *gettone di presenza per riunione*		1.000 Euro

In ultimo, per l'Esercizio 2017 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

1.2 Compensi variabili

I compensi variabili di competenza del 2017, ovvero maturati a valere sui risultati conseguiti nel corso dell'Esercizio 2017, sono collegati e valutati con riferimento ai sistemi di incentivazione in essere, ovvero adottati 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, coerentemente con la natura della carica ricoperta.

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 2017 gli sono state attribuite 563 Azioni derivanti dall'implementazione del Primo Ciclo del predetto Piano.

L'Amministratore Delegato e Direttore Generale risulta beneficiario, con riferimento all'Esercizio 2017, dei seguenti sistemi di incentivazione:

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

Con riferimento al sistema di incentivazione annuale MBO, l'Amministratore Delegato e Direttore Generale ha maturato un incentivo pari a Euro 753.122,93 a fronte del conseguimento dei risultati di *performance*. Tale importo sara' confermato a valle dell'approvazione del Bilancio Consolidato al 31 dicembre 2017 da parte dell'Assemblea degli Azionisti. La tabella seguente illustra il livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati per la componente variabile a breve termine MBO 2017:

		Livello di conseguimento Obiettivi 2017		
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 di competenza 2017 sarà erogato nel 2018 secondo le modalità previste dal Regolamento del Piano MBO. In tal senso, una quota pari al 40% di detto incentivo sarà oggetto di differimento della durata di un anno ed erogata nel 2019 sulla base del livello di conseguimento dell'Obiettivo di *Performance* misurato al termine del 2018.

Con riferimento ai piani di incentivazione di lungo termine, nel corso del 2017 l'Amministratore Delegato e Direttore Generale ha destinato al coinvestimento nel Piano di *Phantom Stock* 2015-2017 la quota di MBO differito 2016 ed è stato beneficiario del Terzo ed ultimo Ciclo di Assegnazione di *Phantom Stock* derivanti dal *Match*. Al verificarsi di tutte le condizioni previste dal Regolamento del Piano, il numero complessivo di *Phantom Stock* attribuite sara' convertito in un importo monetario, da erogarsi nel 2019.

Nel 2017, l'Amministratore Delegato e Direttore Generale è stato, inoltre, beneficiario del primo 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, 563 Azioni derivanti dall'implementazione del Piano di Azionariato diffuso per il Primo Ciclo.

1.3 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 24.556,40. Tali *benefit* riportati secondo un criterio di imponibilita' 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 2017

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**	1/1/2017 -31/12/2017	fino ad approvazione del bilancio al 31/12/2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 1.778.906,40 (1)				€ 14.921,52	€ 213.690,77 (2)	€ 2.007.518,69	€ 2.261,41	
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				**€ 1.778.906,40**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 14.921,52**	**€ 213.690,77**	**€ 2.007.518,69**	**€ 2.261,41**	**€ 0,00**
Pierroberto Folgiero	**Amministratore Delegato e Direttore Generale**	1/1/2017 - 31/12/2017	fino ad approvazione del bilancio al 31/12/2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 1.000.000,08 (3)		€ 753.122,93 (5)		€ 24.556,40	€ 1.129.234,48 (6)	€ 2.906.913,89	€ 2.097.638,83	
(II) Compensi da controllate e collegate				(4)								
(III) Totale				**€ 1.000.000,08**	**€ 0,00**	**€ 753.122,93**	**€ 0,00**	**€ 24.556,40**	**€ 1.129.234,48**	**€ 2.906.913,89**	**€ 2.097.638,83**	**€ 0,00**
Luigi Alfieri	**Consigliere**	1/1/2017 - 31/12/2017	fino ad approvazione del bilancio al 31/12/2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				(7)	(7)				€ 230.000,00 (8)	€ 230.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate				(9)								
(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**	1/1/2017 - 31/12/2017	fino ad approvazione del bilancio al 31/12/2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 35.000,00	€ 23.000,00 (10)					€ 58.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				**€ 35.000,00**	**€ 23.000,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 58.000,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**
Stefano Fiorini	**Consigliere**	1/1/2017 - 31/12/2017	fino ad approvazione del bilancio al 31/12/2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				(11)	(11)					€ 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**	1/1/2017 - 31/12/2017	fino ad approvazione del bilancio al 31/12/2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 35.000,00	€ 10.000,00 (12)					€ 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**	1/1/2017 - 31/12/2017	fino ad approvazione del bilancio al 31/12/2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 35.000,00	€ 33.000,00 (13)					€ 68.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				**€ 35.000,00**	**€ 33.000,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 68.000,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**
Patrizia Riva	**Consigliere**	1/1/2017 - 31/12/2017	fino ad approvazione del bilancio al 31/12/2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 35.000,00	€ 3.000,00 (14)					€ 38.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				**€ 35.000,00**	**€ 3.000,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 38.000,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**
Maurizia Squinzi	**Consigliere**	1/1/2017 - 31/12/2017	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**

Francesco Fallacara	**Presidente del Collegio Sindacale**	1/1/2017 - 31/12/2017	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**	1/1/2017 - 31/12/2017	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**	1/1/2017 - 31/12/2017	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**	1/1/2017 - 31/12/2017	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				€ 75.736,99 (15)						€ 75.736,99		
(III) Totale				**€ 75.736,99**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 75.736,99**	**€ 0,00**	**€ 0,00**
Andrea Lorenzatti	**Sindaco Supplente**	1/1/2017 - 31/12/2017	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**	1/1/2017 - 31/12/2017	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**	**€ 69.000,00**	**€ 753.122,93**	**€ -**	**€ 39.477,92**	**€ 1.572.925,25**	**€ 5.588.432,58**	**€ 2.099.900,23**	**€ -**
(II) Compensi da controllate e collegate				**€ 75.736,99**	**€ -**	**€ -**	**€ -**	**€ -**	**€ -**	**€ 75.736,99**	**€ -**	**€ -**
(III) Totale				**€ 3.229.643,47**	**€ 69.000,00**	**€ 753.122,93**	**€ 0,00**	**€ 39.477,92**	**€ 1.572.925,25**	**€ 5.664.169,57**	**€ 2.099.900,23**	**€ 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 e' corrisposto a fronte della rinuncia dello stesso da parte di Fabrizio Di Amato.

(2) **Fabrizio Di Amato -** I compensi si riferiscono all'indennita' itinerante relativa al rapporto di Lavoro Dipendente, pari a Euro 205.000,08, e al riconoscimento di ferie non godute per Euro 8.690,69.

(3) **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 e' corrisposto a fronte della rinuncia dello stesso da parte di Pierroberto Folgiero.

(4) **Pierroberto Folgiero** - I compensi non sono corrisposti a fronte della rinuncia degli stessi da parte di Pierroberto Folgiero.

(5) **Pierroberto Folgiero** - L'importo indicato si riferisce alla miglior stima di consuntivo della quota di MBO immediato disponibile al momento della predisposizione della presente Relazione e sara' confermato a valle dell'approvazione del Bilancio Consolidato al 31 dicembre 2017 da parte dell'Assemblea degli Azionisti. Per completezza di informazione, si segnala che l'importo MBO immediato relativo all'anno di *performance* 1/1/2016-31/12/2016 e' risultato pari a Euro 756.946,12. La quota relativa all'MBO differito maturato nell'anno di *performance* 1/1/2016-31/12/2016 e' coinvestita nel Piano di *Phantom Stock* e rappresentata nella tabella 3A.

(6) **Pierroberto Folgiero** - I compensi si riferiscono al Patto di Non Concorrenza, pari a Euro 1.000.000,00, e al riconoscimento di ferie non godute per Euro 129.234,48.

(7) **Luigi Alfieri** - Il compenso non e' corrisposto in quanto ricompreso nell'onorario percepito per altri incarichi professionali.

(8) **Luigi Alfieri** - I compensi si riferiscono ad altri incarichi professionali.

(9) **Luigi Alfieri** - I compensi non sono corrisposti in quanto ricompresi nell'onorario percepito per altri incarichi professionali.

(10) **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 e' Presidente.

(11) **Stefano Fiorini** - Il compenso e' riversato alla societa' di appartenenza.

(12) **Vittoria Giustiniani** - Il compenso si riferisce alla carica di membro del Comitato per la Remunerazione.

(13) **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.

(14) **Patrizia Riva** - Il compenso si riferisce ai gettoni di presenza previsti per la partecipazione al Comitato Parti Correlate.

(15) **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)	€ 4,74	2017	31/7/2017	€ 4,74		563 Azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A. (2)	€ 2.290,28 (3)	€ 2.261,41 (4)
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale					740 Diritti a ricevere gratuitamente azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.						563 Azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.	€ 2.290,28	€ 2.261,41
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)	€ 4,74	2017	31/7/2017	€ 4,74		563 Azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A. (2)	€ 2.290,28 (3)	€ 2.261,41 (4)
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale					740 Diritti a ricevere gratuitamente azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.						563 Azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.	€ 2.290,28	€ 2.261,41
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	906.959 *Phantom Stock* (5)	2015-2017	533.298 *Phantom Stock* (6)	€ 3,65	2017	28/4/2017	€ 3,65				€ 1.181.905,17 (7)
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale			906.959 *Phantom Stock*		533.298 *Phantom Stock*								€ 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)	€ 4,74	2017-2019	31/7/2017	€ 4,74				€ 913.472,25 (9)
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale					195.103 Diritti a ricevere gratuitamente azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.								€ 913.472,25

(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, 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 2016 calcolato considerando il valore dell'azione alla data del 30 giugno 2017.

(4) L'importo indicato si riferisce alla quantificazione dello stanziamento previsto per l'Esercizio 2017, 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 29 settembre 2017.

(5) Il numero di *Phantom Stock* indicato riguarda le quote di MBO differito 2014 e 2015, coinvestite nel Piano di *Phantom Stock*, e le relative quote di *Match* maturate nel 2015 e 2016 calcolate considerando il livello di raggiungimento dell'Obiettivo di *Performance* a livello *Cap*. Per completezza di informazione, si segnala che la quota di *Match* maturata nel 2016, a livello *Cap*, e' pari a 461.523 *Phantom Stock*.

(6) Il numero di *Phantom Stock* indicato riguarda la quota di MBO differito 2016, coinvestita nel Piano di *Phantom Stock* (pari a Euro 504.630,75 corrispondenti a 164.092 *Phantom Stock*), e la quota di *Match* 2017 calcolata considerando il livello di raggiungimento dell'Obiettivo di *Performance* a livello *Cap* (pari a 369.206 *Phantom Stock*). Si precisa che la quota di *Match* 2017 e il livello di raggiungimento dell'Obiettivo di *Performance* saranno confermati a valle dell'approvazione del Bilancio Consolidato al 31 dicembre 2017 da parte dell'Assemblea degli Azionisti.

(7) L'importo indicato si riferisce alla quantificazione dello stanziamento previsto per l'Esercizio 2017, 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) L'importo indicato si riferisce alla quantificazione dello stanziamento previsto per l'Esercizio 2017, 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
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	**Amministratore Delegato e Direttore Generale**								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano di Incentivazione di Breve Termine *(Management by Objectives Plan* - MBO) 2017	€ 753.122,93 (1)	€ 502.081,95 (1)	2018				
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			**€ 753.122,93**	**€ 502.081,95**		**€ -**	**€ -**	**€ -**	**€ -**

(1) L'importo indicato si riferisce alla miglior stima di consuntivo disponibile al momento della predisposizione della presente Relazione e sara' confermato a valle dell'approvazione del Bilancio Consolidato al 31 dicembre 2017 da parte dell'Assemblea degli Azionisti.

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 31/12/2017

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 Consiglio di Amministrazione**	Maire Tecnimont S.p.A.	167.665.134	-	-	167.665.697	(1)
Folgiero Pierroberto	**Amministratore Delegato**	Maire Tecnimont S.p.A.	-	-	-	563	(2)
Alfieri Luigi	**Consigliere**	Maire Tecnimont S.p.A.	289.400	-	-	289.400	(3)
Chersicla Gabriella	**Consigliere**	Maire Tecnimont S.p.A.	-	-	-	-	
Fiorini Stefano	**Consigliere**	Maire Tecnimont S.p.A.	4.500	-	3.000	1.500	(4)
Giustiniani Vittoria	**Consigliere**	Maire Tecnimont S.p.A.	-	-	-	-	
Pellegrini Andrea	**Consigliere**	Maire Tecnimont S.p.A.	-	-	-	-	
Riva Patrizia	**Consigliere**	Maire Tecnimont S.p.A.	-	-	-	-	
Squinzi Maurizia	**Consigliere**	Maire Tecnimont S.p.A.	-	-	-	-	

Direttore Generale in carica al 31/12/2017

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
Folgiero Pierroberto	**Direttore Generale**	Maire Tecnimont S.p.A.	-	-	-	-

Sindaci in carica al 31/12/2017

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
Fallacara Francesco	**Presidente Collegio Sindacale**	Maire Tecnimont S.p.A.	-	-	-	-
Loli Giorgio	**Sindaco Effettivo**	Maire Tecnimont S.p.A.	-	-	-	-
Di Bella Antonia	**Sindaco Effettivo**	Maire Tecnimont S.p.A.	-	-	-	-
Leoni Massimiliano	**Sindaco Supplente**	Maire Tecnimont S.p.A.	-	-	-	-
Provasi Roberta	**Sindaco Supplente**	Maire Tecnimont S.p.A.	-	-	-	-
Lorenzatti Andrea	**Sindaco Supplente**	Maire Tecnimont S.p.A.	-	-	-	-

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

(2) Il numero indicato si riferisce alle azioni attribuite a titolo gratuito nel 2017 con riferimento al Primo Ciclo del Piano di Azionariato diffuso.

(3) Il numero di azioni comprende le azioni detenute dal coniuge. di cui n. 188.500 possedute al 31/12/2016 e n. 188.500 possedute al 31/12/2017.

(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 del Gruppo	-	27/4/2016	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 la quota maturata nell'anno 2016, a seguito della verifica del superamento della Condizione di Accesso sulla base dei risultati approvati, e' stata confermata nella misura di 805.749 Diritti. Tale quota sara' sottoposta all'indicatore di *performance* al termine del Piano.

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

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 2016**							
		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**	27/4/2016	Azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.	563	(1)	30/6/2017	-	€ 4,07	2016
Pierroberto Folgiero	**Amministratore Delegato e Direttore Generale**	27/4/2016	Azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.	563	(1)	30/6/2017	-	€ 4,07	2016
Executives	-	27/4/2016	Azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.	273.618	(1)	30/6/2017	-	€ 4,07	2016
Exempts	-	27/4/2016	Azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.	420.349	(1)	30/6/2017	-	€ 4,07	2016
Non Exempts	-	27/4/2016	Azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.	410.917	(1)	30/6/2017	-	€ 4,07	2016
Workers	-	27/4/2016	Azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.	2.742	(1)	30/6/2017	-	€ 4,07	2016

(1) Il numero indicato si riferisce al numero di Azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A. attribuite nel 2017 per ciascun destinatario o categoria di dipendenti.

2.7 Allegato 3. Tabella contenente lo stato di attuazione del Piano di Azionariato diffuso 2016-2018, in relazione all'Esercizio 2017

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 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**	27/4/2016	Diritti a ricevere gratuitamente azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.	740 (1)	31/7/2017	-	€ 4,74	2017
Pierroberto Folgiero	**Amministratore Delegato e Direttore Generale**	27/4/2016	Diritti a ricevere gratuitamente azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.	740 (1)	31/7/2017	-	€ 4,74	2017
Executives	-	27/4/2016	Diritti a ricevere gratuitamente azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.	406.260 (1)	31/7/2017	-	€ 4,74	2017
Exempts	-	27/4/2016	Diritti a ricevere gratuitamente azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.	594.480 (1)	31/7/2017	-	€ 4,74	2017
Non Exempts	-	27/4/2016	Diritti a ricevere gratuitamente azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.	542.945 (1)	31/7/2017	-	€ 4,74	2017
Workers	-	27/4/2016	Diritti a ricevere gratuitamente azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.	3.630 (1)	31/7/2017	-	€ 4,74	2017

(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.

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**	28/4/2015	*Phantom Stock*	1.440.257 (1)	-	-	-	2015-2017
Dirigenti apicali del Gruppo individuati	-	28/4/2015	*Phantom Stock*	1.641.585 (1)	-	-	-	2015-2017

(1) Il numero indicato si riferisce al numero di *Phantom Stock* assegnate per l'intera durata del Piano e riguarda le quote di MBO Differito 2014, 2015 e 2016, coinvestite nel Piano di *Phantom Stock*, e le quote di *Match* maturate nel 2015, 2016 e 2017, calcolate considerando il livello di raggiungimento dell'Obiettivo di *Performance* a livello *Cap*. Si precisa che la quota di *Match* 2017 e il livello di raggiungimento dell'Obiettivo di *Performance* saranno confermati a valle dell'approvazione del Bilancio Consolidato al 31 dicembre 2017 da parte dell'Assemblea degli Azionisti.

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

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 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**	26/4/2017	Diritti a ricevere gratuitamente azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.	195.103 (1)	31/7/2017	-	€ 4,74	2017-2019
Dirigenti apicali del Gruppo individuati	-	26/4/2017	Diritti a ricevere gratuitamente azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.	265.553 (1)	31/7/2017	-	€ 4,74	2017-2019

(1) Il numero indicato si riferisce al numero di Diritti a ricevere gratuitamente Azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A. per l'Esercizio 2017.

Glossario

Amministratori esecutivi: sono gli Amministratori investiti di particolari cariche dal Consiglio di Amministrazione, nello specifico: 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 Autosciplina.

Codice di Autodisciplina: così come definito da Borsa Italiana nel dicembre 2011, e da ultimo modificato a luglio 2015, 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 particolare cariche è stabilita dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità: gia' 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 e' 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 2017, 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 2017, 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 2017, 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 da 9 Amministratori. È l'organo incaricato, tra l'altro, di approvare la Politica sullaRemunerazione 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* e il livello di raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Match: indica la quota addizionale di *Phantom Stock* assegnate gratuitamente dalla Società a ciascun Beneficiario del Piano in funzione del numero di *Phantom Stock* derivanti dal meccanismo di Coinvestimento, la cui effettiva Attribuzione e' 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 - 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 corrispondente 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).