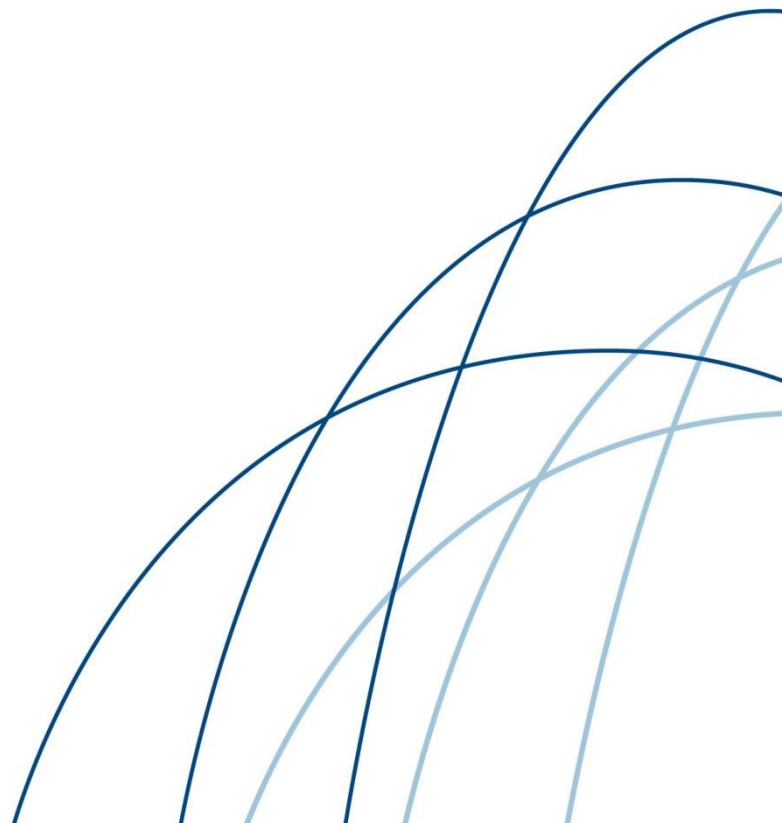




Relazione sulla Remunerazione





Relazione sulla Remunerazione 2016

ai sensi dell'art. 123-ter TUF

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

Sito web: **www.mairetecnimont.com**

Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 16 marzo 2016

Signori Azionisti,

ho il piacere di presentare la Relazione sulla Remunerazione 2016 che, in ottemperanza alla normativa vigente, e in linea con le best practices, presenta la Politica di Remunerazione adottata dalla Società, e fornisce al mercato e agli Stakeholder un quadro di immediata lettura degli elementi chiave della politica retributiva e del loro contributo al raggiungimento degli obiettivi strategici del Gruppo Maire Tecnimont.

La presente Relazione intende confermare l'impegno del Comitato che presiedo al rispetto delle logiche di trasparenza richieste dalla normativa, alle quali la società Maire Tecnimont da sempre aderisce e si conforma completamente.

Il 2015 è stato un anno molto importante per il Gruppo Maire Tecnimont: i risultati ottenuti appaiono particolarmente positivi, soprattutto alla luce del difficile contesto macroeconomico globale e in relazione all'attuale situazione del mercato di riferimento. Sono fiducioso che, anche nel 2016, la Società sarà in grado di continuare a creare valore per tutti i suoi Stakeholder e proseguirà nel consolidamento delle basi per il proprio futuro.

Nel 2014 si sono chiusi i piani di Performance e Retention previsti a supporto del Piano Industriale, che hanno consentito di gestire il turn-around aziendale, stabilizzando altresì la compagine manageriale per il raggiungimento degli obiettivi strategici.

Pertanto, l'impegno del Comitato per la Remunerazione è stato rivolto ad individuare, con il costante supporto della Direzione Risorse Umane, Organizzazione e ICT, nuovi schemi di Incentivazione per il Capitale Umano, considerato asset fondamentale del Gruppo, orientati ad un orizzonte di crescita, di sviluppo aziendale e di creazione di valore di lungo periodo, a beneficio di un sempre maggiore allineamento dell'azione delle proprie risorse umane agli interessi degli Azionisti e degli Stakeholder.

Tale riflessione ha portato all'adozione di un nuovo piano di incentivazione di lungo termine premiante, equo e sostenibile, basato su Phantom Stock, in linea con il quadro normativo e con le aspettative degli Stakeholder, al fine di promuovere meccanismi di coinvestimento tra questi ultimi e il Senior Management e garantire il bilanciamento tra obiettivi operativi di business e crescita del valore dell'azienda nel lungo termine. Tale nuovo schema di remunerazione, mirato al riconoscimento e alla valorizzazione del commitment, risponde ad una finalità di retention delle risorse chiave con le qualità professionali necessarie ad operare con successo nel Gruppo.

Nel 2015 il Comitato si è inoltre dedicato all'individuazione di uno schema di compensation innovativo, un Piano di Azionariato diffuso rivolto alla generalità dei dipendenti, con la finalità di favorirne la partecipazione alla crescita del valore aziendale ed 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 nel lungo periodo.

Il Comitato per la Remunerazione, giunto al termine del suo mandato, prende atto con soddisfazione dei risultati aziendali conseguiti nell'esercizio 2015, e della loro eccezionale straordinarietà nell'ambito del business di riferimento, e, consapevole dell'impegno che si renderà necessario per superare le nuove sfide, auspica che si prosegua nell'identificazione di politiche di remunerazione in grado di valorizzare le performance e le qualità professionali idonee a perseguire proficuamente gli obiettivi strategici e di business del Gruppo, assicurando altresì il costante allineamento degli interessi del Management a quelli degli Azionisti.

Il Consiglio di Amministrazione, condividendo quanto sopra, nella seduta del 16 marzo 2016, ha approvato all'unanimità la presente Relazione.

Andrea Pellegrini - Presidente del Comitato per la Remunerazione

Premessa

Il Capitale Umano si conferma, in Maire Tecnimont S.p.A. (di seguito, per brevità, "Maire Tecnimont" o la "Società"), l'*asset* principale, in grado di generare valore in quanto patrimonio di capacità, conoscenze e competenze tecnico-professionali, oltretutto di motivazione e *commitment* rispetto alle sfide strategiche attuali e future. La corretta gestione di tale fattore rappresenta quindi un elemento competitivo fondamentale, che concorre in modo determinante a garantire la sostenibilità del *business* nel lungo periodo. La politica della remunerazione costituisce, pertanto, un importante strumento per la creazione di valore aziendale, perseguita dalla Società attraverso adeguati meccanismi che, ispirandosi a principi di equità retributiva e sostenibilità, mirano ad attrarre, mantenere in azienda ed incentivare i soggetti con professionalità e capacità adeguate a dare il proprio contributo al successo della Società, in coerenza con le esigenze di sviluppo definite nel Piano Industriale.

La Relazione Annuale sulla Remunerazione (di seguito, per brevità, anche definita "Relazione"), in coerenza con le indicazioni del Codice di Autodisciplina elaborato dal Comitato per la *Corporate Governance* di Borsa Italiana S.p.A., modificato da ultimo a luglio 2015 ("Codice di Autodisciplina"), vuole consentire agli investitori e, più in generale, a tutti gli *Stakeholder*, l'accesso alle informazioni sul sistema di incentivazione vigente e sulla definizione, e attuazione, delle politiche di remunerazione.

Il corretto e trasparente flusso informativo sui contenuti delle politiche di remunerazione rende altresì possibile una più accurata, e consapevole, valutazione dei meccanismi adottati dalla Società. La trasparenza sulla remunerazione degli Amministratori, in particolare Esecutivi, continua ad essere considerata dalla Società come condizione irrinunciabile per garantire l'integrità e l'efficacia delle strutture di governo societario, nonché per assicurare l'allineamento della loro azione con il più generale obiettivo di creazione di valore.

Il triennio 2013-2015, appena conclusosi, ha rappresentato un periodo chiave di *turn-around* della Società, che ha promosso e sostenuto cambiamenti organizzativi e processi di *change management* finalizzati alla rifocalizzazione delle competenze aziendali sulle nuove esigenze di *business*, nonché alla rimodulazione del loro *mix*, al fine di un più coerente allineamento con le attuali esigenze del settore e con il profondo cambiamento registrato negli anni passati. A consuntivo è possibile affermare che gli strumenti di incentivazione adottati sono risultati efficaci nel perseguire la finalità di stabilizzare e motivare la compagine manageriale tramite la focalizzazione sugli obiettivi di *performance*, nonché a supportare i cambiamenti in atto, in particolare nelle aree tecnologiche, quali ingegneria e *construction*, ma anche in ambito commerciale e di *procurement*.



Superata positivamente la fase di *turn-around* aziendale, si è reso possibile adottare un nuovo approccio strategico alla Politica di Remunerazione del Gruppo, che mira non più al solo supporto nel processo di rinnovamento, ma anche a promuovere l'*engagement* ed un orientamento di lungo periodo verso nuovi obiettivi di crescita di valore e di sviluppo aziendale.

In tale prospettiva, considerando la chiusura di alcuni dei piani di incentivazione previsti nella Politica con validità a partire dal 2013 (in particolare il *Performance Plan* e il *Retention Plan*), nel 2015 è stata presa in considerazione l'opportunità di adottare nuovi strumenti di incentivazione, finalizzati alla massimizzazione della condivisione di interessi tra *Stakeholder* e *management*, bilanciando obiettivi operativi di *business* e crescita di valore nel lungo termine, con riconoscimento e valorizzazione del *commitment* dei manager coinvolti.

In tale contesto si ricorda che, a seguito dell'approvazione del Consiglio di Amministrazione del 19 marzo 2015 e dell'Assemblea degli Azionisti del 28 aprile 2015, è stato adottato, con il parere favorevole del Comitato per la Remunerazione, il "Piano di *Phantom Stock*", piano di incentivazione di lungo termine che, in coerenza con il Codice di Autodisciplina e con le *best practices* di mercato, pur confermando le finalità proprie dei precedenti sistemi di incentivazione variabile, ha introdotto, nella Politica di Remunerazione del Gruppo, l'elemento di novità rappresentato da logiche di coinvestimento tra *Stakeholder* e *Senior Management* e il collegamento diretto con la crescita di valore.

Il suddetto Piano, con validità nel triennio 2015-2017, ha inteso inoltre contribuire, nel contempo, al perseguimento dell'obiettivo di una ancor maggiore competitività del pacchetto di remunerazione offerto ai beneficiari, agendo sulla capacità di *retention* e rafforzando l'allineamento tra l'interesse del *management* e quello degli Azionisti.

In coerenza con la volontà di ottimizzare le modalità di gestione del proprio Capitale Umano e continuare, nel contempo, a garantire la competitività della Società e a favorire la permanenza delle risorse chiave nel Gruppo, è stata inoltre effettuata l'analisi del posizionamento retributivo individuale e aziendale, con la valutazione dei ruoli organizzativi strategici delle principali società controllate del Gruppo. Quanto precede è stato realizzato attraverso lo studio dell'equità interna e della competitività delle retribuzioni rispetto al mercato, valutando la coerenza dei livelli retributivi con riferimento al contributo strategico delle diverse posizioni manageriali, oltre che alla posizione professionale nel contesto di settore e dell'area geografica di riferimento. Si inserisce in tale ambito, il *benchmark* retributivo condotto da Willis Towers Watson per il ruolo di Amministratore Delegato della Società, mirato a favorire un immediato confronto tra il pacchetto remunerativo della posizione in esame e il mercato, sulla base di un *peer group* selezionato ad hoc, in considerazione della dimensione aziendale e della specificità del *business*.

Si ricorda inoltre che, con l'esercizio 2016, anche tutti gli altri piani previsti nell'ambito della Politica di Remunerazione 2013-2016 per i Dirigenti apicali arriveranno a compimento. Pertanto, nel solco delle considerazioni sopra espresse e a seguito dell'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione del nuovo Piano Industriale pluriennale, a partire dall'anno in corso la Società intende avviare un nuovo ciclo di Politica di Remunerazione, orientata soprattutto alla crescita di valore nel lungo periodo, attraverso l'individuazione di nuovi strumenti di *compensation* basati, in particolare, sulle azioni della Società. A tale proposito, con la nuova Politica di Remunerazione descritta nella presente Relazione, Maire Tecnimont continua a rivolgersi ai Dirigenti apicali, confermando la volontà di supportare l'azione del *management* con strumenti di incentivazione mirati, ma intende anche realizzare l'obiettivo di poter offrire nuovi strumenti di *compensation* ad un numero più ampio di dipendenti, estendendo le opportunità offerte al *Top Management*, in termini di partecipazione azionaria, e individuando nuove leve per rafforzare l'*engagement* e l'*employer brand*.

Pertanto, il Comitato per la Remunerazione, nel corso del secondo semestre 2015, ha esaminato nuovi schemi di *compensation* di seguito descritti (Piano di *Performance Share* e Azionariato diffuso) riferendo puntualmente al Consiglio di Amministrazione, che ha deliberato da ultimo gli strumenti individuati in data 16 marzo 2016, sottoponendoli all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti convocata per il 27 aprile 2016 e il 28 aprile 2016, rispettivamente in prima e in seconda convocazione. In aggiunta, è stata estesa al triennio 2016-2018 l'applicazione ai Dirigenti apicali del sistema MBO vigente, confermando il differimento al terzo anno di una parte del premio maturato.

A qualsiasi bonus derivante dalla partecipazione a Piani di incentivazione sono altresì applicate le clausole di "*claw back*", in linea con quanto previsto dalle Politiche di Remunerazione del Gruppo e con il Codice di Autodisciplina delle società quotate. Tali clausole prevedono che la Società possa esercitare il diritto di esigere dal beneficiario la restituzione del bonus erogato 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 gravemente colpose, in assenza delle quali gli obiettivi non sarebbero stati, in tutto o in parte, raggiunti. L'obbligo di restituzione manterrà la propria efficacia fino a 36 mesi dopo l'eventuale cessazione del rapporto di lavoro del beneficiario del *bonus*.

Gli Amministratori, con il presente documento, intendono presentare all'Assemblea degli Azionisti una Relazione che descriva la Politica generale per la Remunerazione 2016 ed evidenziare la reale applicazione di quanto definito per il 2015. La Relazione ottempera a quanto suggerito dal Codice di Autodisciplina. Nella stesura della presente Relazione si è pertanto avuto cura di recepire adeguatamente le indicazioni normative e regolamentari.



La Politica Annuale sulla Remunerazione definisce i principi e le linee guida con riferimento alle quali la Società determina e monitora la politica retributiva e la sua attuazione all'interno del Gruppo Maire Tecnimont, con riferimento ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, al Direttore Generale, e ai Dirigenti apicali.

Il Consiglio di Amministrazione di Maire Tecnimont in data 16 marzo 2016, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha deliberato di approvare la "Relazione sulla Remunerazione" per il 2016 ex art. 123-ter del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (il "Testo Unico della Finanza" o "TUF"), sottoponendo la Sezione I al voto non vincolante degli Azionisti, nell'Assemblea convocata per il 27 aprile 2016 e il 28 aprile 2016, rispettivamente in prima e seconda convocazione.

Sommario

RIFERIMENTI NORMATIVI	12
GLOSSARIO	13
INDICE ANALITICO PER TEMI (DELIBERA CONSOB N. 18049, SEZIONE I)	17
SEZIONE I	20
PREMESSA	20
1. INFORMAZIONI SULLE PROCEDURE UTILIZZATE PER L'ADOZIONE E L'ATTUAZIONE DELLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE	20
1.1. Finalità e soggetti coinvolti	20
1.2. Comitato per la Remunerazione	21
1.3. Consiglio di Amministrazione	23
1.4. Assemblea degli Azionisti	24
1.5. Intervento di esperti indipendenti	25
1.6. Processo per la definizione e approvazione della Politica	25
2. INFORMAZIONI SULLA POLITICA DELLA SOCIETA' IN MATERIA DI REMUNERAZIONE	27
2.1. Contenuto della Politica	27
2.2. La remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione	28
2.2.1. La remunerazione degli Amministratori non esecutivi	28
2.2.2. La remunerazione degli Amministratori esecutivi	29
2.3. La remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale	32
2.4. La remunerazione dei "Dirigenti apicali"	32
2.5. Retribuzione variabile - MBO e LTI	34
2.6. Piano di <i>Phantom Stock</i> 2015-2017	37
2.7. Piano di <i>Performance Share</i>	40
2.8. Piano di Azionariato diffuso	41
2.9. Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto	41
2.10. Patti di non concorrenza	42
SEZIONE II	43
PREMESSA	43
PRIMA PARTE	43
SECONDA PARTE	45
Tabella 1 - Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e al Direttore Generale	46



Tabella 3A - Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle <i>stock option</i>, a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Direttore Generale	50
Tabella 3B - Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Direttore Generale	52
Schema 7-ter Tabella 1 - Partecipazioni dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e del Direttore Generale	54

RIFERIMENTI NORMATIVI

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

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

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

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

Come anticipato nella Premessa che precede, nella definizione della "Politica sulla Remunerazione" di cui al presente documento si è inoltre tenuto conto dei principi e dei criteri applicativi identificati dall'art. 6 del Codice di Autodisciplina, al quale la Società aderisce. In particolare, la versione emendata a luglio 2014 ha rafforzato la trasparenza e richiesto di inserire meccanismi di mitigazione relativi ai sistemi di incentivazione eccessivamente sbilanciati in termini di rischi, allineandoli a profili maggiormente congrui con il risultato di *business*.



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).

Amministratori investiti di particolari cariche: si veda Amministratori esecutivi.

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

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.

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

Codice di Autodisciplina: così come definito da Borsa Italiana nel dicembre 2011, e da ultimo modificato a luglio 2015, è il "Codice di Autodisciplina delle società quotate in relazione alla *Corporate Governance*". Il documento racchiude in sé tutta una serie di indicazioni circa le *"best practice"* di organizzazione e di funzionamento delle società quotate italiane. Tali raccomandazioni non sono vincolanti, anche se le società quotate devono *"tenere informati sia il mercato sia i propri Azionisti in merito alla propria struttura di governance ed al grado di adesione al Codice"*.

Collegio Sindacale: è l'organo di controllo interno della Società, a cui è attribuita la funzione di 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 esecutivi è stabilita dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Comitato Controllo e Rischi: è costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione sulla base del Principio 7 del Codice di Autodisciplina. È composto da Amministratori indipendenti o,

in alternativa, può essere composto da 3 Amministratori non esecutivi, la maggior parte dei quali indipendenti, in tal caso il Presidente del Comitato è indipendente. Per la descrizione delle funzioni del Comitato Controllo e Rischi si rimanda alla Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari per l'esercizio 2015.

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 2015.

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 2015.

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 sulla Remunerazione proposta dal Comitato per la Remunerazione.

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

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

Entry gate: è il livello minimo di raggiungimento dell'obiettivo di *performance*, al di sotto del quale i piani di incentivazione non permettono l'erogazione di alcun *bonus*.

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

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

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



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

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

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

Regolamento Emittenti: è il Regolamento Emittenti CONSOB n. 11971/1999 (e successive modificazioni ed integrazioni), contenente le norme relative a soggetti emittenti di strumenti finanziari.

Regolamento per Operazioni con Parti Correlate: è il regolamento CONSOB n. 17221/2010 che individua le regole per assicurare la trasparenza e la correttezza sostanziale e procedurale delle Operazioni con Parti Correlate, realizzate direttamente dalla Società o per il tramite di società controllate.

Remunerazione Fissa Annuale Lorda: è la remunerazione annua lorda corrisposta, comprensiva della Retribuzione Annuale 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 Annuale 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.

Senior Management: sono i Dirigenti apicali che ricoprono funzioni con impatto rilevante sulla creazione del valore per il Gruppo e gli Azionisti, individuati quali beneficiari del Piano di *Phantom Stock*.

Shareholder: è un qualsiasi azionista della Società.

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

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

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

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



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

Al fine di una più agevole lettura della presente Relazione, si presenta di seguito un indice analitico per temi, riportante i riferimenti ai paragrafi che contengono informazioni rispetto ai singoli contenuti della Delibera CONSOB n. 18049 del 23 dicembre 2011, Sezione I.

Delibera CONSOB	Informazione richiesta	Riferimento
A	organi o soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica delle remunerazioni, specificando i rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica;	1.1. 1.2. 1.3. 1.4. 1.6.
B	eventuale intervento di un comitato per la remunerazione o di altro comitato competente in materia, descrivendone la composizione (con la distinzione tra consiglieri non esecutivi e indipendenti), le competenze e le modalità di funzionamento;	1.2.
C	il nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni;	1.5.
D	le finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, i principi che ne sono alla base e gli eventuali cambiamenti della politica delle remunerazioni rispetto all'esercizio finanziario precedente;	1.1. 2.1. 2.7. 2.8.
E	descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione del relativo peso nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo;	2.2.1. 2.2.2. 2.3. 2.4. 2.5. 2.6. 2.7. 2.8.
F	la politica seguita con riferimento ai benefici non monetari;	2.2.2. 2.4.
G	con riferimento alle componenti variabili, una descrizione degli obiettivi di <i>performance</i> in base ai quali vengono assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo termine, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione;	2.4. 2.5. 2.6. 2.7. 2.8.
H	i criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di <i>performance</i> alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione;	2.4. 2.5. 2.6.



Delibera CONSOB	Informazione richiesta	Riferimento
		2.7. 2.8.
I	informazioni volte ad evidenziare la coerenza della politica delle remunerazioni con il perseguimento degli interessi a lungo termine della società e con la politica di gestione del rischio, ove formalizzata;	2.4. 2.5. 2.6. 2.7. 2.8.
J	i termini di maturazione dei diritti (cd. <i>vesting period</i>), gli eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, i meccanismi di correzione ex-post;	2.4. 2.5. 2.6. 2.7. 2.8.
K	informazioni sull'eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi;	n/a
L	la politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, specificando quali circostanze determinino l'insorgere del diritto e l'eventuale collegamento tra tali trattamenti e le <i>performance</i> della società;	2.9.
N	informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie;	2.2.1. 2.2.2. 2.4.
N (i)	la politica retributiva eventualmente seguita con riferimento agli amministratori indipendenti;	2.1.
N (ii)	la politica retributiva eventualmente seguita con riferimento all'attività di partecipazione a comitati;	2.2.1.
N (iii)	la politica retributiva eventualmente seguita con riferimento allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vice presidente, etc.);	2.2.2.
O	informazioni in merito all'utilizzo di politiche retributive di altre società come riferimento, e in caso positivo i criteri utilizzati per la scelta di tali società.	2.1.

SEZIONE I

PREMESSA

Attraverso la definizione della Politica Annuale sulla Remunerazione, Maire Tecnimont individua i principi e le linee guida che le consentono di determinare la politica e monitorarne l'attuazione all'interno del Gruppo, in relazione ai componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, al Direttore Generale e ai Dirigenti apicali, dando altresì visibilità delle scelte effettuate nell'ambito di nuovi piani di *compensation* dedicati ad un numero più ampio di dipendenti.

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

1.1. Finalità e soggetti coinvolti

La Politica sulla Remunerazione (di seguito, anche "Politica") risponde ad una finalità di *attraction* e di *retention* delle persone dotate delle qualità professionali necessarie per gestire e operare con successo all'interno del Gruppo, tramite la creazione di un sistema di remunerazione premiante, equo e sostenibile, in linea con il quadro normativo e con le aspettative degli *Stakeholder*.

Il sistema delle remunerazioni nel Gruppo Maire Tecnimont, a qualsiasi livello, sia nella parte in denaro che in quella costituita da *benefit*, è ispirato al criterio delle valutazioni attinenti alla professionalità specifica, all'esperienza acquisita, al merito dimostrato, al raggiungimento degli obiettivi assegnati e al livello di competenze raggiunte, principi previsti dal Codice Etico della Società.

La Politica sulla Remunerazione di Maire Tecnimont prevede un sistema di remunerazione degli Amministratori in linea con i più recenti dettami del Codice di Autodisciplina delle società quotate, nonché una struttura di *rewarding* dei Dirigenti apicali coerente rispetto alle migliori pratiche di mercato e bilanciata tra componenti fisse e variabili di breve e lungo termine. Tale Politica, anche grazie al collegamento di una parte significativa della retribuzione al raggiungimento di obiettivi di *performance* preventivamente indicati e determinati attraverso l'utilizzo di sistemi di "*Management by Objectives*" (MBO) e di piani di lungo termine, intende favorire il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli Azionisti e il raggiungimento dei risultati economici definiti sulla base del Piano Industriale della Società, favorendo la permanenza dei dipendenti in azienda ed il loro *commitment*.



La Politica è definita a seguito di un processo formalizzato (par. 1.6.), 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.

1.2. Comitato per la Remunerazione

In ottemperanza alle disposizioni contenute nel Codice di Autodisciplina, il Consiglio di Amministrazione di Maire Tecnimont ha costituito al proprio interno - dal 2007 - il Comitato per la Remunerazione, formato da Amministratori non esecutivi, la maggioranza dei quali indipendenti secondo i requisiti di indipendenza indicati dallo stesso Codice di Autodisciplina e dal TUF. Il Consiglio riconosce a tutti i componenti del Comitato di possedere 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, nonché degli Amministratori non esecutivi, vengano formulate da un organismo in assenza di conflitti di interesse in conformità all'art. 6.P.3. del Codice di Autodisciplina.

In data 2 maggio 2013, il Consiglio di Amministrazione ha nominato il Comitato per la Remunerazione ed ha approvato il relativo Regolamento, che contiene norme generali che ne disciplinano il funzionamento, nonché una esplicita previsione delle funzioni di natura istruttoria, consultiva e propositiva per le politiche di remunerazione degli Amministratori esecutivi e dei Dirigenti apicali del Gruppo.

A norma dell'art. 6 del Codice di Autodisciplina, e come anche prescritto dall'art. 3 del Regolamento del Comitato per la Remunerazione, il Comitato per la Remunerazione ha il compito di:

- 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.

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

Nessun Amministratore prende parte alle riunioni del Comitato per la Remunerazione in cui vengono formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione. In ottemperanza al Regolamento di funzionamento del Comitato per la Remunerazione, alle riunioni del Comitato possono partecipare l'intero Collegio Sindacale, nonché altre persone la cui presenza possa risultare di ausilio al migliore svolgimento delle funzioni del Comitato stesso.

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.

L'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione di tale Politica vengono valutate periodicamente dal Comitato per la Remunerazione.

Alla data di redazione della presente, i componenti del Comitato per la Remunerazione sono:

- Andrea Pellegrini – Presidente del Comitato, Consigliere indipendente;
- Vittoria Giustiniani – Consigliere indipendente;
- Luigi Alfieri – Consigliere non indipendente.

La Società, in data 16 febbraio 2012, ha provveduto ad aderire a quanto previsto dal Principio 6.P.3. del Codice di Autodisciplina, in merito alla composizione del Comitato per la Remunerazione, nominando un Comitato composto da Amministratori non esecutivi, in maggioranza indipendenti, e nominando un Amministratore indipendente quale Presidente del Comitato.

Si ricorda che, nel corso del 2015, il Comitato per la Remunerazione si è riunito complessivamente 7 volte.

Il Comitato ha avuto la possibilità di accedere alle informazioni ed alle funzioni aziendali



necessarie per un adeguato assolvimento dei propri compiti.

Per il 2016 il Comitato ha programmato lo svolgimento di 5 riunioni. Alla data di approvazione della presente Relazione si sono già svolte le prime 2 riunioni, dedicate alla valutazione periodica delle politiche retributive attuate nel 2015 e alla definizione delle proposte di Politica per il 2016, riguardanti in particolare l'approvazione del Piano di *Performance Share* e del Piano di Azionariato diffuso, nonché 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, come illustrato in Figura 1, finalizzato alla definizione della Politica di Remunerazione per il Gruppo e dei relativi strumenti di *compensation*, nonché della predisposizione della Relazione Annuale sulla Remunerazione.



Figura 1. Attività del Comitato per la Remunerazione.

1.3. Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione di Maire Tecnimont in carica è composto da 9 amministratori: Fabrizio Di Amato (Presidente), Pierroberto Folgiero (Amministratore Delegato e Direttore Generale), Luigi Alfieri, Gabriella Chersicla, Nicolò Dubini, Stefano Fiorini, Vittoria Giustiniani, Patrizia Riva e Andrea Pellegrini.

Per una descrizione dettagliata delle funzioni del Consiglio di Amministrazione si rimanda a quanto riportato nella Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari 2015.

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 un comitato esecutivo composto da alcuni dei suoi membri ovvero ad uno o più dei suoi membri, incluso il Presidente, determinando il contenuto, i limiti e le eventuali modalità di esercizio della delega, nel rispetto dell'art. 2381 del Codice Civile e fissandone i compensi;
- determinare la remunerazione degli Amministratori 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. 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 vincolato, in merito alla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione, ai sensi dell'art. 123-ter del TUF.

Si riporta, per completezza, il rendiconto delle votazioni dell'Assemblea degli Azionisti del 28 aprile 2015 sulla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione 2015:

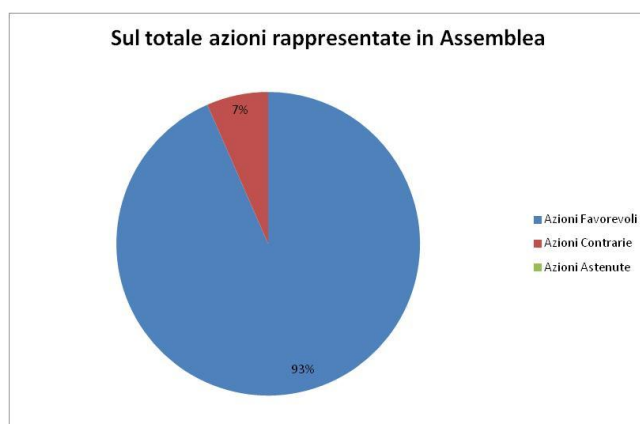


Figura 2. Rendiconto delle votazioni dell'Assemblea sulla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione 2015



1.5. Intervento di esperti indipendenti

In continuità con i precedenti esercizi, Maire Tecnimont ha deciso di avvalersi della consulenza di Willis Towers Watson in ragione della conoscenza della realtà aziendale, del settore di riferimento e delle prassi nazionali ed internazionali, in termini di metodologie di pesatura delle posizioni organizzative, di analisi retributive, nonché di valutazione terza ed indipendente per la definizione di piani di incentivazione e di politica retributiva.

1.6. Processo per la definizione e approvazione della Politica

La Politica sulla Remunerazione è sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione. Nella predisposizione ed elaborazione della stessa, il Comitato per la Remunerazione coinvolge la Direzione Risorse Umane, Organizzazione e ICT della Società e, laddove necessario, anche esperti indipendenti in materia, al fine di raccogliere i dati di mercato in termini di prassi, politiche e comparazioni di settore.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione che, a sua volta, è supportato dalla Direzione Risorse Umane, Organizzazione e ICT della Società, definisce e adotta la Politica sulla Remunerazione nelle sue articolazioni e fonti normative interne e, nello specifico, i contenuti riassunti nei successivi paragrafi in merito alla politica retributiva dei componenti del Consiglio di Amministrazione (par. 2.2.), del Collegio Sindacale (par. 2.3.) e ai piani di incentivazione (par. 2.5., 2.6., 2.7. e 2.8.). Inoltre, a norma di legge, per quanto riguarda la remunerazione degli Amministratori esecutivi, il Consiglio di Amministrazione delibera, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione, dopo aver esaminato ed approvato la Relazione Annuale sulla Remunerazione, la sottopone al voto consultivo dell'Assemblea degli Azionisti, rendendola disponibile almeno 21 giorni prima della data dell'Assemblea prevista dall'art. 2364, secondo comma del Codice Civile.

La Relazione sulla Remunerazione è stata esaminata ed approvata preventivamente dal Comitato per la Remunerazione e, quindi, dal Consiglio di Amministrazione in data 16 marzo 2016.

È opportuno ricordare come la Procedura per la gestione delle Operazioni con Parti Correlate ("Procedura") adottata dal Consiglio di Amministrazione in data 12 novembre 2010, e da ultimo modificata in data 13 marzo 2014, escluda dalla sua competenza le deliberazioni assembleari di cui all'art. 2389, primo comma del Codice Civile, relative ai compensi spettanti ai membri del Consiglio di Amministrazione, alla remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche inclusa nell'importo complessivo per la remunerazione di tutti gli Amministratori preventivamente determinato dall'Assemblea ai sensi dell'art. 2389, terzo

comma del Codice Civile, e, da ultimo, le deliberazioni assembleari di cui all'art. 2402 del Codice Civile, relative ai compensi spettanti ai membri del Collegio Sindacale. Inoltre, dalla stessa Procedura, sono escluse le deliberazioni inerenti i piani di compenso basati su strumenti finanziari approvati dall'Assemblea degli Azionisti di Maire Tecnimont, ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF, e relative operazioni esecutive.



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

2.1. Contenuto della Politica

La Politica sulla Remunerazione presentata in questa Sezione della Relazione Annuale sulla Remunerazione si pone l'obiettivo di accrescere la consapevolezza degli *Stakeholder* rispetto alle politiche retributive, alle prassi seguite e ai risultati ottenuti, fornendo un'informazione dettagliata e mostrando la loro coerenza con le strategie deliberate dalla Società. La Relazione si focalizza principalmente sulla retribuzione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e del Direttore Generale, nonché fornisce indicazioni sui piani di incentivazione approvati a favore dei Dirigenti apicali e sui nuovi piani di *compensation* previsti a favore di un numero più ampio di dipendenti, a vantaggio di una ancora maggiore trasparenza sulla Politica Retributiva del Gruppo, sia nei confronti degli *Shareholder* che, più in generale, di tutti gli *Stakeholder*.

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

- relativamente ai criteri applicativi del Codice, ove si richiede che le componenti variabili prevedano dei massimali, sono stati stabiliti dei tetti massimi per le diverse forme di remunerazione variabile;
- gli obiettivi di *performance* per la componente variabile sono predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli Azionisti in ottica di lungo termine ed inoltre sono chiari, sfidanti, raggiungibili e influenzabili dal valutato, supportabili da evidenza, coerenti con il ruolo del valutato stesso;
- nei piani di *compensation* a valere dal 2015 si è proceduto, come previsto dal Codice, a prevedere intese contrattuali (clausole di *clawback*) che consentano 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;
- per quanto riguarda i compiti del Comitato per la Remunerazione, il ruolo da esso esercitato si manifesta nella costante valutazione della coerenza e dell'adeguatezza delle politiche adottate in tema di remunerazione, nel monitoraggio dell'applicazione di tali politiche, nella presentazione al Consiglio di Amministrazione di pareri e proposte sull'impianto complessivo del sistema di remunerazione e sui suoi elementi di dettaglio, sugli strumenti da adottare e sugli obiettivi di *performance* da perseguire.

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

- Amministratori non esecutivi;
- Amministratori esecutivi;
- componenti del Collegio Sindacale;
- Dirigenti apicali.

La Società non ha inteso differenziare ulteriormente la Politica tra Amministratori indipendenti e non indipendenti. Si precisa inoltre che tale Politica sulla Remunerazione è stata definita in maniera autonoma e specifica, senza quindi far riferimento alle politiche retributive di altre società, se non ai fini di *benchmarking* in termini di competitività e di equità.

2.2. La remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione comprende:

- Amministratori non investiti di particolari cariche (non esecutivi);
- Amministratori investiti di particolari cariche (esecutivi).

Alla data di redazione della presente Relazione:

- sono Amministratori non esecutivi i seguenti Consiglieri: Luigi Alfieri, Gabriella Chersicla (nominata anche *Lead Independent Director*), Nicolò Dubini, Stefano Fiorini, Vittoria Giustiniani, Patrizia Riva e Andrea Pellegrini;
- sono Amministratori esecutivi: Fabrizio Di Amato, che ricopre la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione, Pierroberto Folgiero, che ricopre le cariche di Amministratore Delegato e Direttore Generale.

2.2.1. La remunerazione degli Amministratori non esecutivi

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 30 aprile 2013 l'Assemblea degli Azionisti ha approvato i compensi per ciascun Consigliere (ai sensi dell'art. 19 dello Statuto sociale e ai sensi dell'art. 2389 primo comma del



Codice Civile). I compensi aggiuntivi per i componenti dei Comitati costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione secondo quanto previsto dal Codice di Autodisciplina sono deliberati, ai sensi dell'art. 2389, terzo comma del Codice Civile e dell'art. 19.3 dello Statuto sociale, dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

In particolare, la remunerazione annuale degli Amministratori è fissata per l'intero mandato 2013-2015 come segue:

- Euro 30.000,00 per ciascun Consigliere di Amministrazione;
- Euro 15.000,00 per i Presidenti del Comitato Controllo e Rischi e del Comitato per la Remunerazione, oltre al compenso spettante come Amministratori;
- Euro 10.000,00 per i componenti del Comitato Controllo e Rischi e del Comitato per la Remunerazione, oltre al compenso spettante come Amministratori;
- Euro 1.000,00 a riunione (gettone di presenza) per i componenti del Comitato Parti Correlate¹.

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 a base azionaria.

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

È inoltre prevista una polizza assicurativa c.d. *D&O (Directors & Officers) Liability*, che copre la responsabilità civile verso terzi degli organi sociali nell'esercizio delle loro funzioni; la polizza copre anche le eventuali spese legali.

2.2.2. La remunerazione degli Amministratori esecutivi

Sono Amministratori esecutivi: Fabrizio Di Amato, che ricopre la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione di Maire Tecnimont S.p.A., Pierroberto Folgiero, che ricopre le cariche di Amministratore Delegato e Direttore Generale di Maire Tecnimont S.p.A..

Il Presidente, Fabrizio Di Amato, percepisce un emolumento in cui è presente esclusivamente una componente fissa. Sebbene ciò appaia come un'eccezione al Codice di Autodisciplina, che

¹ Fino all'11 giugno 2014 il gettone di presenza era stabilito in Euro 500,00.

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 S.p.A. 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 l'attività esercitata nella carica. E' inoltre da specificare che la presenza di una remunerazione fissa allineata a quanto percepito da equivalenti figure in società quotate in Italia, consente a Fabrizio Di Amato di poter esercitare la propria attività con adeguata indipendenza rispetto a considerazioni di breve periodo sull'andamento del Titolo.

La remunerazione annua del Presidente si compone dei seguenti elementi:

- un compenso come Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- una componente fissa annua lorda (RAL) in qualità di Dirigente della Società;
- una componente azionaria derivante dal Piano di Azionariato diffuso di cui al seguente paragrafo 2.8., soggetto ad approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti del 27 aprile 2016 in prima convocazione e, occorrendo, del 28 aprile 2016 in seconda convocazione, come Dirigente della Società;
- *benefit* riconosciuti dal CCNL applicato e dalle prassi aziendali.

Per quanto riguarda l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, Pierroberto Folgiero, al fine di perseguire la duplice finalità di migliorare il grado di competitività sul mercato della remunerazione e rispondere all'esigenza di riposizionamento, in termini di equità interna, rispetto al trattamento di altre figure chiave in azienda, è stata condotta un'analisi del relativo pacchetto remunerativo assegnato, avvalendosi della collaborazione della società di consulenza Willis Towers Watson.

Tale approfondimento, funzionale al riconoscimento delle responsabilità attribuite, dei risultati conseguiti e della qualità dell'apporto professionale, ha portato alla proposta, approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 19 marzo 2015, previo ottenimento di parere favorevole da parte del Comitato per la Remunerazione del 18 marzo 2015, di revisione del pacchetto remunerativo dello stesso. Si ricorda, a tale riguardo, che tale iniziativa rientra nel più ampio processo di aggiornamento del posizionamento retributivo del Gruppo, articolatosi nella valutazioni delle posizioni organizzative delle principali società controllate italiane ed estere, attraverso lo studio dell'equità interna e della competitività delle retribuzioni rispetto al mercato.

Sono stati di conseguenza approvati dal Consiglio di Amministrazione, nella suddetta riunione, i seguenti interventi, che prevedono: i) l'incremento della remunerazione fissa annua per complessivi Euro 300.000,00, da corrispondere in due tranches da Euro 150.000,00 ciascuna, con decorrenza aprile 2015 e gennaio 2016; ii) l'innalzamento del valore dell'MBO, portando il



target bonus dal 60% al 100% della remunerazione fissa, e la revisione della quota di differimento, portata dal 33% al 40% del *bonus* maturato.

Per Pierroberto Folgiero, Amministratore Delegato e Direttore Generale di Maire Tecnimont S.p.A., è prevista pertanto una remunerazione complessiva costituita dai seguenti elementi:

- un compenso come Consigliere di Amministrazione di Maire Tecnimont S.p.A.;
- un compenso come Amministratore Delegato di Maire Tecnimont S.p.A.;
- una componente fissa annua lorda (RAL) come Dirigente della Società in qualità di Direttore Generale;
- una componente variabile annuale conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali e individuali (Piano MBO) come Amministratore Delegato;
- una componente variabile di lungo termine, conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali (Piano MBO differito) collegata, nella misura, alla componente annuale (Piano MBO) come Amministratore Delegato; tale componente differita viene "coinvestita" in *Phantom Stock*, come previsto dal relativo Piano di cui al paragrafo 2.6. della presente Relazione;
- una componente variabile di lungo termine, collegata al predetto Piano di *Phantom Stock*, derivante dal meccanismo di *match* più dettagliatamente descritto nel paragrafo 2.6. della presente Relazione;
- una componente variabile di lungo termine (2013–2016) conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali (Piano LTI);
- una componente azionaria derivante dal Piano di Azionariato diffuso di cui al seguente paragrafo 2.8., soggetto ad approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti del 27 aprile 2016 in prima convocazione e, occorrendo, del 28 aprile 2016 in seconda convocazione, come Dirigente della Società;
- *benefit* riconosciuti dal CCNL applicato e dalle prassi aziendali.

Come già indicato nella Relazione sulla Remunerazione 2015, si ribadisce che la componente fissa della remunerazione degli Amministratori esecutivi è stata definita, e nel tempo costantemente revisionata, secondo i principi di:

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

Nella determinazione della remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e

nella definizione delle sue singole componenti, Maire Tecnimont tiene conto dei seguenti criteri indicativi:

- la componente fissa (pari alla somma della RAL e degli emolumenti) ha un peso non inferiore a circa il 33% dell'*Annual Total Direct Compensation a target* (esclusa la componente di *benefit*);
- una quota di retribuzione variabile riconducibile a piani di incentivo a breve termine che rappresenta una percentuale pari a circa il 20% dell'*Annual Total Direct Compensation a target* (esclusa la componente di *benefit*);
- una quota di retribuzione variabile riconducibile all'MBO differito convertito in *Phantom Stock*, che rappresenta una percentuale pari a circa il 13% dell'*Annual Total Direct Compensation a target* (esclusa la componente di *benefit*);
- una quota di retribuzione variabile riconducibile a piani di incentivo a lungo termine che rappresenta una percentuale pari a circa il 35% dell'*Annual Total Direct Compensation a target* (esclusa la componente di *benefit*);
- *benefit* riconosciuti dal CCNL applicato e dalle prassi aziendali.

2.3. La remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale

Alla data di redazione della presente, il Collegio Sindacale è così composto:

- Pier Paolo Piccinelli - Presidente;
- Giorgio Loli - Sindaco Effettivo;
- Roberta Provasi - Sindaco Effettivo;
- Andrea Bonelli - Sindaco Supplente;
- Marco Pardi - Sindaco Supplente, nominato in sostituzione di Francesca Cancellieri.

In data 30 aprile 2013 l'Assemblea degli Azionisti ha approvato la remunerazione per i membri effettivi del Collegio Sindacale in misura pari a Euro 80.000,00 per il Presidente e a Euro 60.000,00 per ciascun Sindaco effettivo.

2.4. La remunerazione dei "Dirigenti apicali"

In continuità con quanto contenuto nella Relazione sulla Remunerazione 2015 e con le delibere assunte dal Comitato per la Remunerazione e dal Consiglio di Amministrazione, Maire Tecnimont ha promosso un'attività di implementazione e 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 del valore, così come definito dal Piano Industriale di Gruppo. Maire Tecnimont ha pertanto adottato una politica tesa al raggiungimento di questi obiettivi anche attraverso l'implementazione delle componenti variabili del sistema di remunerazione, prevedendo il differimento tra il periodo di *performance* osservato e l'effettiva erogazione, almeno di una parte dell'incentivo, nonché l'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.

Il sistema si propone le seguenti principali finalità:

- l'autofinanziabilità dei piani di incentivazione variabile, ovvero il livello di *performance* da raggiungere, affinché generino un *payout*, coincide con l'obiettivo di budget individuato ed incrementato del 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 retribuzione);
- 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 dei *manager* in base al ruolo, all'impegno e al risultato del singolo e delle unità organizzative di appartenenza;
- il rafforzamento della capacità di *retention* del Gruppo.

Per quanto riguarda i Dirigenti apicali del Gruppo la remunerazione sarà costituita, oltre che dalla componente fissa annua lorda (RAL), dalla possibile combinazione dei seguenti elementi:

- 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 (Piano MBO differito) collegata, nella misura, alla componente annuale (Piano MBO). Si precisa che per i *Senior Manager*, titolari del Piano di *Phantom Stock*, la componente differita del Piano MBO viene "coinvestita" in *Phantom Stock*, come previsto dal Regolamento del Piano stesso; alla stessa si aggiunge un'ulteriore componente di lungo termine, sottoposta a condizioni di *performance*, derivante dal meccanismo di *match*, più dettagliatamente descritto nel paragrafo 2.6. della presente Relazione;
- una componente variabile di lungo termine conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali (Piano LTI);

- una componente variabile di lungo termine collegata al Piano di incentivazione a lungo termine *Performance Share* (si veda paragrafo 2.7. della presente Relazione), soggetto ad approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti del 27 aprile 2016 in prima convocazione e, occorrendo, del 28 aprile 2016 in seconda convocazione;
- una componente azionaria derivante dal Piano di Azionariato diffuso di cui al seguente paragrafo 2.8., soggetto ad approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti del 27 aprile 2016 in prima convocazione e, occorrendo, del 28 aprile 2016 in seconda convocazione, come Dirigenti della Società;
- *benefit* riconosciuti dal CCNL applicato e dalle prassi aziendali.

Come previsto per gli Amministratori esecutivi, la componente fissa della remunerazione anche dei Dirigenti apicali del Gruppo è stata definita, e nel tempo è monitorata e revisionata, secondo i principi di:

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

2.5. Retribuzione variabile - MBO e LTI

La remunerazione variabile di breve termine (Piano MBO) prevede l'assegnazione di obiettivi aziendali e individuali che presentino le seguenti caratteristiche:

- chiari, sfidanti, raggiungibili e influenzabili dal valutato;
- misurabili, legati a risultati economici e a tempistiche di progetto o, quantomeno, quantificabili e consuntivabili in maniera univoca come il risultato di un determinato processo/progetto aziendale e supportabili da evidenza;
- coerenti con le responsabilità del valutato e gli obiettivi del valutatore stesso.

Il Piano MBO che, con il parere favorevole del Comitato per la Remunerazione del 29 luglio 2015, è stato rinnovato per il triennio 2016-2018, prevede il differimento di una parte dell'erogazione consentendo, in caso di raggiungimento degli obiettivi al *target*, la corresponsione immediata di un ammontare pari a circa il 67% del premio maturato e il differimento di un importo pari a circa il 33% del premio raggiunto.

Tale sistema consente di valutare la *performance* del Gruppo e del beneficiario su base annua



e di orientare le azioni del *management* verso obiettivi strategici in coerenza con le priorità di *business*.

Il Piano prevede un livello minimo di *performance* (*entry gate*) al di sotto del quale non verrà erogato alcun *bonus*, e un *cap* (obiettivo massimo di *overperformance*), raggiunto il quale sarà riconosciuto il massimo premio previsto dal Piano.

Il Piano MBO "Immediato" prevede l'assegnazione dei seguenti obiettivi, con relativo peso, distinti per ruoli di *Corporate* e di società controllate:

- Ruoli di *Corporate*:
 - Flusso di Cassa della Gestione Operativa di Gruppo (35%);
 - EBITDA di Gruppo (15%);
 - obiettivi individuali, così come definiti nella scheda individuale assegnata ad ogni partecipante (50%).
- Ruoli di società controllate:
 - *Business Margin* (35%);
 - *Cross fertilization*/integrazione (15%);
 - obiettivi individuali così come definiti nella scheda individuale assegnata ad ogni partecipante (50%);
 - Flusso di Cassa della Gestione Operativa di Gruppo (come fattore correttivo).

In caso di raggiungimento dell'*entry gate* (pari all'85% della *performance* complessiva) sarà erogato un *bonus*, pari al 20% della Remunerazione Annua Lorda; il *payout* erogato in caso di raggiungimento del *target* (100% della *performance*) sarà invece pari al 40% della Remunerazione Annua Lorda; in caso di raggiungimento di risultati pari o superiori al valore massimo della *performance* (130% del *target*) sarà erogato un incentivo massimo pari al 52% della Remunerazione Annua Lorda.

Il Piano MBO "Differito" prevede invece come unico obiettivo di *performance* il Capitale Circolante Netto di Gruppo. In caso di raggiungimento dell'*entry gate* (pari al 50% della *performance* complessiva) viene erogato un *bonus* pari al 10% della Remunerazione Annua Lorda; il *payout* erogato in caso di raggiungimento del *target* (100% della *performance*) è invece pari al 20% della Remunerazione Annua Lorda; in caso di raggiungimento di risultati pari o superiori al valore massimo della *performance* (130% del *target*) sarà erogato un incentivo massimo pari al 26% della Remunerazione Annua Lorda.

Si ricorda che il Consiglio di Amministrazione del 19 marzo 2015, su parere favorevole del Comitato per la Remunerazione, ha approvato l'innalzamento della *target opportunity* del

Piano MBO per i *Senior Manager*, allo scopo di rafforzare ulteriormente il potere incentivante dello strumento, portando il *payout* previsto in caso di raggiungimento del *target* dal 60% della Remunerazione Annua Lorda al 70%, con conseguente riproporzionamento delle percentuali di erogazione previste in corrispondenza del livello di *performance* pari all'*entry gate* (35%) e al *cap* (91%).

Nella medesima seduta, il Consiglio di Amministrazione di Maire Tecnimont ha altresì previsto una revisione delle predette percentuali anche in riferimento alla figura dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, al fine di migliorare il grado di competitività sul mercato del Piano MBO offerto al profilo in esame, nonché valorizzare ulteriormente la *performance* realizzata. Pertanto, a partire dall'anno 2015, la *target opportunity* derivante dal sistema MBO viene definita nella misura del 100% della Remunerazione Annua Lorda, con conseguente ridefinizione delle percentuali di *bonus* raggiungibili in caso di *entry gate* (50%) e *cap* (130%).

Per il periodo 2013-2016, come già segnalato nella Relazione sulla Remunerazione 2015, il Consiglio di Amministrazione della Società ha deliberato l'adozione di un piano di incentivazione monetaria di lungo termine che prevede, alla scadenza del quadriennio, la corresponsione di un *bonus* calcolato sulla base degli obiettivi di Gruppo raggiunti nel periodo di riferimento, determinati in relazione agli indici di *performance* economica e patrimoniale prefissati.

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

Nello specifico, il Piano LTI monetario è finalizzato a:

- garantire la correlazione tra la creazione di valore per gli Azionisti e per il *management*, attraverso l'introduzione nella struttura retributiva dei beneficiari di un incentivo economico collegato al raggiungimento, nel periodo 2013-2016, di una *performance* aziendale comparata a quella prevista, per il medesimo periodo, dal Piano Industriale;
- fidelizzare i beneficiari, durante l'orizzonte temporale del Piano, attraverso il condizionamento dell'incentivo economico al perdurare del rapporto di lavoro all'interno del Gruppo.

La struttura del Piano LTI prevede una condizione cancello che permette l'erogazione del *bonus* solo in caso di suo superamento (il tasso di crescita annuale composto – CAGR – sull'EBITDA di periodo 2012 – 2016 deve essere pari ad almeno il 27%). Il Piano prevede altresì che, in base al ruolo ricoperto e al relativo peso organizzativo, i beneficiari siano distinti in due fasce (A e B), differenziate in termini di ammontare del *bonus target*.



L'obiettivo di *performance*, comune sia alla Fascia A che alla Fascia B, è stato stabilito nella differenza tra (i) "EBITDA – Debito Finanziario" al termine del Piano e (ii) "EBITDA – Debito Finanziario" all'inizio del Piano.

Per i partecipanti appartenenti alla Fascia A, verrà erogato, per ciascun anno di Piano, un *bonus* pari a:

- 20% della Remunerazione Annua Lorda, in caso di raggiungimento dell'*entry gate* (85% della *performance*);
- 40% della Remunerazione Annua Lorda, in caso di raggiungimento dell'obiettivo al *target* (100% della *performance*);
- 60% della Remunerazione Annua Lorda, in caso di raggiungimento del massimo di *overperformance* (130% della *performance*).

Per i partecipanti appartenenti alla Fascia B, verrà erogato, per ciascun anno di Piano, un *bonus* pari a:

- 16,5% della Remunerazione Annua Lorda, in caso di raggiungimento dell'*entry gate* (85% della *performance*);
- 33% della Remunerazione Annua Lorda, in caso di raggiungimento dell'obiettivo al *target* (100% della *performance*);
- 49,5% della Remunerazione Annua Lorda, in caso di raggiungimento del massimo di *overperformance* (130% della *performance*).

Si precisa che l'Amministratore Delegato (o il Presidente nel caso dei *manager* a suo diretto riporto), sentito il parere del Comitato per la Remunerazione, può decidere di riservare un diverso trattamento ai partecipanti ai piani di incentivazione di cui sopra, in considerazione del verificarsi di circostanze che giustifichino la valutazione dell'opportunità di promuovere modifiche o scostamenti rispetto ai regolamenti approvati.

2.6. Piano di *Phantom Stock* 2015-2017

La chiusura dei Piani di *Performance* e *Retention* previsti a supporto del Piano Industriale a valere dal 2013, allo scopo di gestire il *turn-around* aziendale, nonché di stabilizzare la compagine manageriale per il raggiungimento degli obiettivi strategici, ha offerto l'opportunità di riflettere su nuovi strumenti di incentivazione ancor più sfidanti, che consentano al Gruppo di guardare ad un orizzonte di crescita di valore e di sviluppo aziendale di lungo periodo,

confermando al contempo l'esigenza di rafforzare la *retention* dei manager verso la realizzazione degli obiettivi ed il loro *commitment*.

Nel 2015, come in precedenza ricordato, è stato deliberato il nuovo piano di incentivazione basato su *Phantom Stock*, al fine di promuovere meccanismi di coinvestimento tra *Stakeholder* e alcuni Dirigenti apicali, i *Senior Manager*, assicurando il bilanciamento degli obiettivi operativi di *business* e la crescita del valore dell'azienda nel lungo termine.

Il Piano di *Phantom Stock* è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione del 19 marzo 2015 e dall'Assemblea degli Azionisti del 28 aprile 2015, a seguito di parere favorevole del Comitato per la Remunerazione.

Rientrano tra i beneficiari del Piano:

- l'Amministratore Delegato e Direttore Generale;
- alcuni Dirigenti apicali, i *Senior Manager* del Gruppo, individuati come coloro che ricoprono funzioni con un impatto rilevante sulla creazione del valore per il Gruppo e gli Azionisti.

Il Piano prevede l'assegnazione ai beneficiari di *Phantom Stock* la cui attribuzione, ai termini ed alle condizioni dallo stesso previste, determina l'insorgere del diritto alla corresponsione di un premio monetario. Il meccanismo di funzionamento del suddetto Piano stabilisce che:

- per determinare il numero di diritti da assegnare a ciascun beneficiario, è previsto un meccanismo di "coinvestimento" della quota "differita" dell'MBO annuale (di cui all'attuale sistema MBO). Il beneficiario "coinveste" tale quota del proprio MBO annuale (MBO coinvestito) per ciascun anno di durata del piano (2015, 2016 e 2017). Il valore monetario dell'"MBO coinvestito" 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. Per ogni *Phantom Stock* assegnata al beneficiario e risultante da tale meccanismo di conversione, la Società offrirà, nel caso dell'Amministratore Delegato, 1,5 *Phantom Stock* (cosiddetto "match") in aggiunta a quelle determinate sulla base del meccanismo sopra menzionato, e 1 *Phantom Stock* (cosiddetto "match") in aggiunta, nel caso dei *Senior Manager*. Il numero totale di *Phantom Stock* assegnato a ciascun beneficiario sarà quindi direttamente proporzionale al valore dell'"MBO coinvestito" per ciascun anno di durata del Piano. Si ricorda che, relativamente ai *Senior Manager*, per mantenere l'attrattività del Piano, dato l'arco temporale e il maggior grado di aleatorietà di quest'ultimo, si è innalzato il livello di *payout* dell'MBO stabilito in caso di raggiungimento degli obiettivi al *target*, dal 60% della Remunerazione Annuale Lorda al 70%, stabilendo, a partire dal 2015, una quota di differimento pari al 40% del



bonus maturato, in analogia a quanto previsto per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale;

- 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 ad un indicatore economico-finanziario (l'Utile Netto di Gruppo), determinato dal Presidente, Fabrizio Di Amato, e dall'Amministratore Delegato, Pierroberto Folgiero, all'uopo subdelegati dal Consiglio di Amministrazione della Società, e comunicato a ciascun beneficiario. Le *Phantom Stock* derivanti dal coinvestimento saranno invece attribuite al beneficiario indipendentemente da condizioni di *performance*;

- l'assegnazione delle *Phantom Stock* derivanti dal *match* è subordinata, inoltre, al raggiungimento di una condizione di accesso al Piano misurata annualmente e individuata nel rapporto Utile Netto/Ricavi, come risultante dai Bilanci di Gruppo 2015, 2016 e 2017. Tale condizione determina, per ogni anno di durata del Piano, l'effettiva assegnazione delle *Phantom Stock*, qualora la stessa risulti almeno pari al 3,7% al 31 dicembre 2015, almeno pari al 3,8% al 31 dicembre 2016 e almeno pari al 3,9% al 31 dicembre 2017;

- il numero di *Phantom Stock* derivanti dal *match* ed effettivamente attribuite al termine del periodo di *performance* dipenderà dal livello di raggiungimento dell'obiettivo di *performance* sopra menzionato. In caso di non raggiungimento del livello minimo di *performance* previsto, al beneficiario non sarà attribuita alcuna *Phantom Stock*, se non quelle derivanti dal coinvestimento.

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

L'attribuzione delle *Phantom Stock*, e la relativa eventuale conversione in un premio monetario, avverrà al termine del periodo di *performance* ed entro il 31 dicembre 2018, subordinatamente alla verifica del conseguimento dell'obiettivo di *performance* del Piano.

Ai fini dell'effettiva attribuzione, il numero complessivo delle *Phantom Stock* accumulate nei rispettivi anni di riferimento sarà soggetto al seguente obiettivo di *performance*, identificato nell'Utile Netto di Gruppo Maire Tecnimont al 31 dicembre 2017:

- livello di performance entry gate ("*entry gate*") = Euro 85 milioni;
- livello di performance target ("*target*") = Euro 101 milioni;
- livello di performance cap ("*cap*") = Euro 115 milioni.

I beneficiari del Piano sono stati nominativamente individuati dall'Amministratore Delegato, di

concerto con il Presidente, in ottemperanza a quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione su delega dell'Assemblea degli Azionisti del 28 aprile 2015.

2.7. Piano di *Performance Share*

L'introduzione di un nuovo sistema di incentivazione di lungo termine (Piano di *Performance Share*) basato sull'assegnazione di azioni della Società e condizionato all'andamento della *performance* aziendale e' stata approvata dal Consiglio di Amministrazione del 16 marzo 2016, a seguito dell'analisi effettuata nel corso di riunioni tenutesi nel secondo semestre 2015. Tale Piano, sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti del 27 aprile e del 28 aprile 2016, rispettivamente in prima e seconda convocazione, è stato elaborato al fine di:

- garantire che gli interessi del *management* siano allineati a quelli degli Azionisti, in conformità alle disposizioni del Codice di Autodisciplina;
- mantenere l'allineamento degli obiettivi dei profili più critici per il Gruppo a quelli del CEO e dei *Senior Manager* titolari del Piano di *Phantom Stock* approvato;
- offrire uno strumento di *retention* che sostituisca i Piani scaduti (*Performance e Retention Plan*) e il sistema LTI 2013-2016, che terminerà nel corso del 2016.

Il Piano di *Performance Share* prevede l'assegnazione gratuita di Diritti a ricevere Azioni della Società al termine di un determinato periodo di *vesting*, pari a tre anni (2016-2017-2018).

Al termine di tale periodo verrà valutato il raggiungimento di obiettivi prefissati secondo un parametro di *performance* industriale prestabilito, che dovrà tener conto della condizione di autofinanziamento del Piano stesso. Sulla base di tale valutazione, al termine dei tre anni, ovvero nel 2019, verranno attribuiti gratuitamente i Diritti a ricevere Azioni della Società. Come previsto per tutti i Piani precedentemente approvati, al fine di rafforzarne la leva incentivante, anche per il Piano di *Performance Share* l'effettiva assegnazione delle Azioni sarà collegata al raggiungimento di determinate condizioni di *performance* industriale, da valutare al termine del periodo di riferimento. La definizione dell'indicatore di *performance* dovrà prevedere anche la determinazione di una curva di incentivazione secondo la quale, al di sotto del livello minimo di *performance* (*entry gate*), nessuna azione sarà attribuita e, al raggiungimento del livello massimo di *performance* (*cap*), sarà attribuito a ciascun beneficiario il numero massimo di azioni previsto dal Piano.

In continuità con la precedente Politica di Remunerazione, i beneficiari del Piano saranno circa 50 Dirigenti apicali del Gruppo.



Per maggiori informazioni in merito al Piano di *Performance Share*, si rimanda al Documento Informativo redatto ai sensi dell'art. 84-*bis* e dello Schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti e della relativa Relazione Illustrativa predisposta ai sensi degli articoli 114-*bis* e 125-*ter* del TUF.

2.8. Piano di Azionariato diffuso

Il Gruppo Maire Tecnimont ha deciso di avviare una nuova Politica di *engagement* ed incentivazione a favore dei propri dipendenti.

In coerenza e continuità con gli investimenti in nuovi strumenti di incentivazione per gli Amministratori Esecutivi ed i Dirigenti apicali, si è deciso di avviare una nuova Politica di *compensation* a favore della generalità dei dipendenti, che permetta il rafforzamento dell'*employer brand*, del *commitment* e della motivazione nella partecipazione alla crescita del valore aziendale, nonché la *retention* delle risorse nel lungo periodo.

Per il triennio 2016-2018 Maire Tecnimont intende istituire un Piano di Azionariato diffuso che prevede l'assegnazione gratuita alla generalità dei dipendenti di diritti a ricevere azioni ordinarie Maire Tecnimont, in funzione del raggiungimento di un parametro industriale consolidato, verificato al termine di ciascun anno fiscale. L'introduzione di tale Piano è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione del 16 marzo 2016, a seguito dell'analisi effettuata nel corso di riunioni tenutesi nel secondo semestre 2015, e sarà sottoposta all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti del 27 aprile e del 28 aprile 2016, rispettivamente in prima e seconda convocazione.

Per maggiori informazioni in merito al Piano di Azionariato diffuso si rimanda al Documento Informativo redatto ai sensi dell'art. 84-*bis* e dello Schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti e della relativa Relazione Illustrativa predisposta ai sensi degli articoli 114-*bis* e 125-*ter* del TUF.

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

Non sono previste indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto di lavoro.

Tuttavia, in favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, e di alcuni Dirigenti apicali, sono state stabilite indennità in caso di cessazione del rapporto con la Società o società del Gruppo Maire Tecnimont, a seguito di modifica nella struttura dell'assetto proprietario del Gruppo stesso (*Change of Control*), che ne modifichi significativamente il

perimetro. La *target opportunity*, in questo caso, è pari a 2 volte la Remunerazione Globale Annuale 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).

2.10. Patti di non concorrenza

A favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, e di alcuni Dirigenti apicali con professionalità particolarmente critiche perché soggette a maggiori rischi di attrazione sul mercato da parte dei *competitor*, sono stati costituiti patti di non concorrenza con validità fino al 31 dicembre 2016. La *target opportunity* derivante da tali patti è pari a 1 volta la RAL più gli eventuali compensi per le cariche sociali relativi ai 12 mesi precedenti la data di cessazione del contratto.



SEZIONE II

PREMESSA

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

PRIMA PARTE

Di seguito è riportata l'informativa sui compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento (2015). Per l'illustrazione delle voci ed ulteriori informazioni si rimanda alla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione 2015.

Nel merito, la Politica Retributiva 2015 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. In base alla valutazione espressa dal Comitato, la Politica 2015 è risultata inoltre 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, come in precedenza approfonditamente descritto.

In particolare, la Politica Retributiva 2015 è stata attuata mediante l'erogazione delle componenti previste dalla stessa (cfr. Sezione I, Capitolo 2 della Relazione 2015), 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 conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali (Piano LTI);

- *benefit* riconosciuti dal CCNL applicato e dalle prassi aziendali.

Per l'esercizio 2015, per il Presidente, l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, gli Amministratori non esecutivi, nonché per i componenti del Collegio Sindacale, è stabilita l'erogazione dei compensi fissi approvati dal Consiglio di Amministrazione, sulla base di quanto deliberato dall'Assemblea degli Azionisti.

Gli importi relativi ai succitati compensi sono specificati alla rispettiva voce della Tabella 1; gli importi addizionali attribuiti sono specificamente indicati alla voce "Compensi variabili *non equity/bonus* e altri incentivi" della stessa Tabella 1, con relative indicazioni di dettaglio nella Tabella 3B. Se previsti, altri compensi per attività professionali prestate per il Gruppo sono indicati nella colonna "Altri compensi" della Tabella 1.

Infine, come previsto anche nella Relazione sulla Remunerazione 2015, la Tabella 1 della presente Relazione riporta il valore dei *benefit* riconosciuti nel 2015, secondo il criterio di imponibilità fiscale. In particolare tali valori si riferiscono ai seguenti *benefit*: i) contribuzione annua al fondo di previdenza complementare; ii) contribuzione annua al fondo di assistenza sanitaria integrativa; iii) assegnazione di autovettura a uso promiscuo; iv) concorso carburante; v) eventuali altri benefici non monetari.



SECONDA PARTE

Tabella 1 - Compensi corrisposti ai componenti 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 Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Fabrizio Di Amato	Presidente del Cda	1/1/2015 - 31/12/2015	fino ad approvazione del bilancio al 31/12/2015									
				(1) Compensi nella società che redige il bilancio								
				(II) Compensi da controllate e collegate								
				(III) Totale								
				€ 1.478.906,40	(1)			€ 39.003,98		€ 1.517.910,38		
				€ 1.478.906,40	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 39.003,98	€ 0,00	€ 1.517.910,38	€ 0,00	€ 0,00
Pierroberto Foiglerio	Amministratore Delegato e Direttore Generale	1/1/2015 - 31/12/2015	carica di Direttore Generale fino a scadenza del 31/12/2015; Consigliere e Amministratore Delegato fino ad approvazione del bilancio al 31/12/2015									
				(1) Compensi nella società che redige il bilancio								
				(II) Compensi da controllate e collegate								
				(III) Totale								
				€ 1.162.500,17	(2)			€ 22.223,74		€ 2.184.723,91		
				€ 1.162.500,17	(3)	€ 1.000.000,00	(4)	€ 22.223,74	€ 0,00	€ 2.184.723,91	€ 0,00	€ 0,00
Luigi Alfieri	Consigliere	1/1/2015 - 31/12/2015	fino ad approvazione del bilancio al 31/12/2015									
				(1) Compensi nella società che redige il bilancio								
				(II) Compensi da controllate e collegate								
				(III) Totale								
				€ 0,00	(5)	€ 0,00		€ 230.000,00	(6)	€ 230.000,00	€ 0,00	€ 0,00
				€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 230.000,00	€ 230.000,00	€ 0,00	€ 0,00
Gabriella Cherscia	Consigliere	1/1/2015 - 31/12/2015	fino ad approvazione del bilancio al 31/12/2015									
				(1) Compensi nella società che redige il bilancio								
				(II) Compensi da controllate e collegate								
				(III) Totale								
				€ 30.000,00	(7)	€ 0,00				€ 47.000,00		€ 0,00
				€ 30.000,00	€ 17.000,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 47.000,00	€ 0,00	€ 0,00
Nicolò Dubini	Consigliere	1/1/2015 - 31/12/2015	fino ad approvazione del bilancio al 31/12/2015									
				(1) Compensi nella società che redige il bilancio								
				(II) Compensi da controllate e collegate								
				(III) Totale								
				€ 30.000,00		€ 0,00				€ 30.000,00		€ 0,00
				€ 30.000,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 30.000,00	€ 0,00	€ 0,00
Stefano Fiorini	Consigliere	1/1/2015 - 31/12/2015	fino ad approvazione del bilancio al 31/12/2015									
				(1) Compensi nella società che redige il bilancio								
				(II) Compensi da controllate e collegate								
				(III) Totale								
				€ 0,00	(8)	€ 0,00				€ 0,00		€ 0,00
				€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Vittoria Giustiniiani	Consigliere	1/1/2015 - 31/12/2015	fino ad approvazione del bilancio al 31/12/2015									
				(1) Compensi nella società che redige il bilancio								
				(II) Compensi da controllate e collegate								
				(III) Totale								
				€ 30.000,00	(9)	€ 0,00				€ 40.000,00		€ 0,00
				€ 30.000,00	€ 10.000,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 40.000,00	€ 0,00	€ 0,00
Andrea Pellegrini	Consigliere	1/1/2015 - 31/12/2015	fino ad approvazione del bilancio al 31/12/2015									
				(1) Compensi nella società che redige il bilancio								
				(II) Compensi da controllate e collegate								
				(III) Totale								
				€ 30.000,00	(10)	€ 0,00				€ 57.000,00		€ 0,00
				€ 30.000,00	€ 27.000,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 57.000,00	€ 0,00	€ 0,00
Patrizia Riva	Consigliere	1/1/2015 - 31/12/2015	fino ad approvazione del bilancio al 31/12/2015									
				(1) Compensi nella società che redige il bilancio								
				(II) Compensi da controllate e collegate								
				(III) Totale								
				€ 30.000,00	(11)	€ 0,00				€ 32.000,00		€ 0,00
				€ 30.000,00	€ 2.000,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 32.000,00	€ 0,00	€ 0,00
Pier Paolo Piccinelli	Presidente del Collegio Sindacale	1/1/2015 - 31/12/2015	fino ad approvazione del bilancio al 31/12/2015									
				(1) Compensi nella società che redige il bilancio								
				(II) Compensi da controllate e collegate								
				(III) Totale								
				€ 80.000,00		€ 0,00				€ 80.000,00		€ 0,00
				€ 80.000,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 80.000,00	€ 0,00	€ 0,00

- (1) **Fabrizio Di Amato** - I compensi fissi si distinguono in: Euro 1.200.000,00 - compenso come Presidente; Euro 278.906,40 - reddito da Lavoro Dipendente.
- (2) **Pierroberto Folgiero** - I compensi fissi si distinguono in: Euro 337.500,03 - compenso come Amministratore Delegato; Euro 475.000,14 - reddito da Lavoro Dipendente; Euro 350.000,00 a titolo di *Retention Plan* come Direttore Generale.
- (3) **Pierroberto Folgiero** - I compensi sono nulli per rinuncia da parte del dott. Folgiero.
- (4) **Pierroberto Folgiero** - Al momento della redazione della presente Relazione l'importo del bonus MBO 2015 non e' ancora disponibile poiche' connesso ad indicatori in corso di approvazione. Per completezza di informazione, si segnala che l'importo MBO relativo all'anno di *performance* 1/1/2014-31/12/2014, non indicato nella Relazione sulla Remunerazione 2015 in quanto valutato successivamente all'approvazione della stessa, e' risultato pari a Euro 353.640,00. Si segnala altresì che l'importo relativo al Piano di Incentivazione di medio termine (*Performance Plan*), riferito al *performance period* 1/1/2014-31/12/2014, anch'esso non comunicato nella Relazione 2015 per le medesime ragioni di cui sopra, e' stato pari a Euro 350.000,00. Il valore inserito in tabella si riferisce all'importo Una Tantum deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 16/3/2016, su proposta del Comitato per la Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 2389, terzo comma del Codice Civile.
- (5) **Luigi Alfieri** - Il compenso e' nullo perche' ricompreso nell'onorario percepito per altri incarichi professionali.
- (6) **Luigi Alfieri** - I compensi si riferiscono ad altri incarichi professionali.
- (7) **Gabriella Chersida** - Il compenso si riferisce alla partecipazione al Comitato Controllo e Rischi come Presidente e ai gettoni di presenza previsti per la partecipazione al Comitato Parti Correlate, di cui e' Presidente.
- (8) **Stefano Fiorini** - Il compenso e' riversato alla societa' di appartenenza.
- (9) **Vittoria Giustiniani** - Il compenso si riferisce alla partecipazione al Comitato per la Remunerazione.
- (10) **Andrea Pellegrini** - I compensi si riferiscono alla partecipazione al Comitato per la Remunerazione come Presidente, al Comitato Controllo e Rischi e ai gettoni di presenza previsti al Comitato Parti Correlate.
- (11) **Patrizia Riva** - Il compenso si riferisce ai gettoni di presenza previsti per la partecipazione al Comitato Parti Correlate.
- (12) **Andrea Bonelli** - I compensi si riferiscono alle cariche di Presidente del Collegio Sindacale e Sindaco Effettivo ricoperte per altre societa' controllate e collegate.

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
Pierroberto Folgiero	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Piano di Phantom Stock											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Deliberato dal CdA del 19 marzo 2015 e dall'Assemblea degli Azionisti del 28 aprile 2015			184.858 Phantom Stock	€ 2,956	2015-2017	29 giugno 2015	€ 2,956				
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale					184.858 Phantom Stock								

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

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 31/12/2015						
Nome e Cognome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Fabrizio Di Amato	Presidente del CdA	Maire Technimont S.p.A.	167.665.134	-	-	167.665.134
Pierroberto Folgiero	Amministratore Delegato	Maire Technimont S.p.A.	-	-	-	-
Luigi Alfieri ⁽¹⁾	Consigliere	Maire Technimont S.p.A.	189.400	-	-	189.400
Gabriella Chersicla	Consigliere	Maire Technimont S.p.A.	-	-	-	-
Nicolò Dubini	Consigliere	Maire Technimont S.p.A.	-	-	-	-
Stefano Fiorini	Consigliere	Maire Technimont S.p.A.	4.500	-	-	4.500
Vittoria Giustiniani	Consigliere	Maire Technimont S.p.A.	-	-	-	-
Andrea Pellegrini	Consigliere	Maire Technimont S.p.A.	-	-	-	-
Patrizia Riva	Consigliere	Maire Technimont S.p.A.	-	-	-	-
Direttore Generale nominato in data 22/5/2012 ed in carica al 31/12/2015						
Pierroberto Folgiero	Direttore Generale	Maire Technimont S.p.A.	-	-	-	-
Sindaci in carica al 31/12/2015						
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
Pier Paolo Piccinelli	Presidente Collegio Sindacale	Maire Technimont S.p.A.	-	-	-	-
Giorgio Loli	Sindaco Effettivo	Maire Technimont S.p.A.	-	-	-	-
Roberta Provasi	Sindaco Effettivo	Maire Technimont S.p.A.	-	-	-	-
Andrea Bonelli	Sindaco Supplente	Maire Technimont S.p.A.	-	-	-	-
Marco Pardi	Sindaco Supplente	Maire Technimont S.p.A.	-	-	-	-

(1) Il numero di azioni comprende le azioni detenute dal coniuge, di cui n. 188.500 possedute al 31/12/2014 e n. 188.500 possedute al 31/12/2015.

In data 15/2/2016 il Dr. Alfieri ha acquistato in proprio n. 100.000 azioni, detenendo pertanto un totale di n. 289.400 azioni comprensive delle azioni detenute dal coniuge.