

Relazione sulla Remunerazione





Relazione sulla Remunerazione 2017

ai sensi dell'art. 123-ter TUF

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

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

Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 15 marzo 2017

Signori Azionisti,

quale Presidente del Comitato per la Remunerazione sono lieto di presentare la Relazione sulla Remunerazione 2017 che, in conformità alle Raccomandazioni del Codice di Autodisciplina e in piena coerenza con le migliori e più recenti prassi in tema di remunerazione e incentivazione, si propone di illustrare le linee guida e gli elementi cardine della Politica di Remunerazione di Maire Tecnimont.

La presente Relazione conferma l'impegno e la volontà del Comitato che presiedo di offrire, nel pieno rispetto della normativa vigente, un'informativa completa e trasparente sulla politica di compensation adottata dal Gruppo, e di rappresentarne agli Azionisti e al mercato i futuri orientamenti, coerenti con le nuove politiche di valorizzazione, sviluppo ed engagement del Capitale Umano perseguite dalla Società, in ottica di sostegno agli obiettivi di business.

Infatti, la Politica di Remunerazione della Società ha ricercato, anche in considerazione della conclusione, nel 2016, di tutti i Piani di compensation previsti a partire dal 2013, nuove soluzioni in grado di garantire la creazione di valore per gli Azionisti, in un orizzonte di lungo periodo, e di attrarre e fidelizzare le risorse più adeguate per gestire con successo l'Azienda, salvaguardando il livello di competitività delle remunerazioni sul mercato del lavoro.

E' per tale ragione che, sulla base di approfondite analisi e con il costante supporto della Direzione Risorse Umane, Organizzazione e ICT, il Comitato per la Remunerazione ha dedicato i propri lavori al monitoraggio dell'attuazione degli strumenti di compensation in essere, nonché alla definizione di nuovi schemi per il management e per l'intera popolazione aziendale.

Come già registrato nel 2015, anno del turn-around aziendale, i risultati della Società del 2016 si delineano in assoluta controtendenza rispetto al contesto macroeconomico globale e all'andamento del settore di riferimento, confermando la creazione di valore per tutti gli Stakeholder e proseguendo nel consolidamento delle capacità operative e commerciali del Gruppo.

Pertanto, con l'obiettivo di mantenere la focalizzazione del Capitale Umano su obiettivi di redditività e profittabilità di lungo periodo, rafforzandone la motivazione e valorizzandone il commitment, in continuità con quanto previsto nel Piano di Phantom Stock 2015-2017, dedicato all'Amministratore Delegato e ai Senior Manager, si è data attuazione, per il triennio 2016-2018, a due nuovi Piani basati su strumenti azionari, il Piano di Performance Share e il Piano di Azionariato diffuso, che puntano al crescente allineamento dell'azione delle Risorse Umane agli interessi degli Azionisti e degli Stakeholder.

Al fine di completare la propria offerta di reward, lo scorso anno il Gruppo ha adottato, per una quota significativa dei propri dipendenti, anche un Piano di Flexible Benefits, denominato



"MAIRE4YOU", per il triennio 2016-2018, in linea con le più innovative politiche di compensation del mercato di riferimento, con la volontà di dare nuovo valore al contributo delle proprie persone, quale asset fondamentale del proprio successo.

Il Comitato per la Remunerazione, nel nuovo mandato 2016-2018, intendendo proseguire nell'identificazione di politiche di remunerazione che valorizzino le performance e le qualità professionali idonee a perseguire proficuamente l'evoluzione delle strategie di business del Gruppo, e assicurare il costante allineamento degli interessi del Management a quelli degli Azionisti, ha promosso ed approvato l'introduzione del nuovo Piano di Restricted Stock 2017-2019, anch'esso basato su Azioni della Società, e il rinnovo dei Patti di Non Concorrenza.

Il Consiglio di Amministrazione, condividendo quanto sopra, nella seduta del 15 marzo 2017, ha approvato all'unanimità la presente Relazione.

Andrea Pellegrini

Presidente del Comitato per la Remunerazione

Sommario

GLOSSARIO	8
PREMESSA	12
RIFERIMENTI NORMATIVI	17
INDICE ANALITICO PER TEMI (DELIBERA CONSOB N. 18049, SEZIONE I)	18
SEZIONE I	22
PREMESSA	22
1. INFORMAZIONI SULLE PROCEDURE UTILIZZATE PER L'ADOZIONE E L'ATTUAZIONE DELLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE	22
1.1. Finalità e soggetti coinvolti	22
1.2. Comitato per la Remunerazione	23
1.3. Consiglio di Amministrazione	25
1.4. Assemblea degli Azionisti	26
1.5. Intervento di esperti indipendenti	27
1.6. Processo per la definizione e approvazione della Politica	27
2. INFORMAZIONI SULLA POLITICA DELLA SOCIETA' IN MATERIA DI REMUNERAZIONE	29
2.1. Contenuto della Politica	29
2.2. La remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione	30
2.2.1. La remunerazione degli Amministratori non esecutivi	30
2.2.2. La remunerazione degli Amministratori esecutivi	31
2.3. La remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale	35
2.4. La remunerazione dei "Dirigenti apicali"	35
2.5. Piano <i>Management by Objectives</i> 2016-2018	37
2.6. Piano di <i>Phantom Stock</i> 2015-2017	39
2.7. Piano di <i>Performance Share</i> 2016-2018	41
2.8. Piano di Azionariato diffuso 2016-2018	43
2.9. Piano di <i>Restricted Stock</i> 2017-2019	43
2.10. Patti di Non Concorrenza	44
2.11. Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto	45
SEZIONE II	46
PREMESSA	46
PRIMA PARTE	46
SECONDA PARTE	48



Tabella 1 - Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e al Direttore Generale	49
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	53
Tabella 3B - Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Direttore Generale	55
Schema 7-ter Tabella 1 - Partecipazioni dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e del Direttore Generale	57
Allegato 1 – Tabella contenente lo stato di attuazione del Piano di <i>Performance Share</i> 2016-2018	59
Allegato 2 – Tabella contenente lo stato di attuazione del Piano di Azionariato diffuso 2016-2018, in relazione all’anno 2016	61

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*.

Assegnazione: è l'assegnazione dei diritti a ciascun beneficiario a ricevere gratuitamente un determinato numero di Azioni, alle condizioni definite nei Regolamenti dei Piani.

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

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

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

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

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

Codice di Autodisciplina: così come definito da Borsa Italiana nel dicembre 2011, e da ultimo modificato a luglio 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 investiti di particolare cariche 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 2016, ex art. 123-bis del TUF messa a disposizione del pubblico con le modalità e le tempistiche previste dalla normativa vigente.

Comitato Parti Correlate: è composto da 3 Amministratori indipendenti a cui sono stati assegnati le funzioni e i compiti previsti dal Regolamento CONSOB 17221/2010. Per la descrizione delle funzioni del Comitato Parti Correlate si rimanda alla Relazione sul Governo Societario e sugli assetti proprietari per l'esercizio 2016, ex art. 123-bis del TUF messa a disposizione del pubblico con le modalità e le tempistiche previste dalla normativa vigente.

Comitato per la Remunerazione: è costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione sulla base del Principio 6 del Codice di Autodisciplina. È composto da Amministratori indipendenti o, in alternativa, da 3 Amministratori non esecutivi, per la maggior parte indipendenti, in tal caso il Presidente del Comitato è indipendente. Per la descrizione delle funzioni del Comitato per la Remunerazione si rimanda alla Relazione sul Governo Societario e sugli assetti proprietari per l'esercizio 2016, ex art. 123-bis del TUF messa a disposizione del pubblico con le modalità e le tempistiche previste dalla normativa vigente.

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

Consiglio di Amministrazione (CdA): è l'organo collegiale a cui è affidata la gestione della Società. Il Consiglio di Amministrazione di Maire Tecnimont S.p.A. è composto da 9 Amministratori. È l'organo incaricato, tra l'altro, di approvare la Politica sulla Remunerazione proposta dal Comitato per la Remunerazione.

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

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

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

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

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

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.

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

Retribuzione Annua Lorda (RAL): è la retribuzione annua lorda corrisposta, comprensiva dei soli elementi fissi della retribuzione relativa al rapporto di lavoro subordinato, con esclusione dei *benefit* riconosciuti in dipendenza del rapporto di lavoro e di quanto corrisposto a titolo occasionale, a titolo di rimborso spese, nonché di qualsivoglia *bonus* e componente variabile ancorché definito come garantito e/o corrisposto come *una tantum* o in via



continuativa, reiterata o differita, della quota di T.F.R. e di qualunque indennità prevista dalla legge e dal contratto collettivo applicabile.

Senior Manager: sono i Dirigenti apicali che ricoprono funzioni con impatto rilevante sulla creazione del valore per il Gruppo e gli Azionisti.

Shareholder: è un qualsiasi azionista della Società.

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

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

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

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

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).

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 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 di quelli esecutivi, continua ad essere dalla stessa considerata 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.

Nel triennio 2013-2015 si è potuta constatare l'efficacia della Politica adottata in termini di *retention* e rafforzamento della compagine manageriale, ancor più considerando il profondo cambiamento verificatosi nel periodo nel settore di riferimento, che hanno reso necessario il supporto al cambiamento in atto e la crescente coesione e focalizzazione verso il raggiungimento degli obiettivi comuni. Successivamente all'introduzione di tale Politica, infatti, la quasi totalità dei beneficiari ha continuato a prestare la propria attività lavorativa nel Gruppo, ad ulteriore riprova dell'efficacia degli strumenti individuati per la valorizzazione dell'*engagement* delle risorse chiave.



Superata positivamente tale fase di *turn-around* aziendale, e garantito il necessario supporto al processo di rinnovamento, il nuovo approccio strategico alla Politica di Remunerazione del Gruppo è stato orientato a promuovere il *commitment* ed un orientamento di lungo periodo verso gli obiettivi di crescita di valore attraverso nuovi strumenti di incentivazione da porre in essere a sostegno della fase di sviluppo avviata.

Il rinnovo del Consiglio di Amministrazione è stato occasione per effettuare, in collaborazione con la società di consulenza Willis Towers Watson, un *benchmark* retributivo per i ruoli di Presidente e di Amministratore Delegato, mirato a favorire un immediato confronto tra il pacchetto remunerativo delle posizioni in esame ed il mercato, sulla base di un *peer group* selezionato *ad hoc*, in considerazione della dimensione aziendale e della specificità del *business*. Le risultanze di tale studio hanno fatto emergere l'opportunità di rivedere il pacchetto remunerativo per la carica di Presidente, al fine di allinearne l'emolumento a quello di figure con livelli di deleghe assimilabili, anche considerando che Fabrizio Di Amato, in qualità di Presidente del Consiglio di Amministrazione di Maire Tecnimont, non partecipa ad alcun piano di incentivazione variabile.

Per quanto riguarda l'Amministratore Delegato e Direttore Generale della Società, sulla base delle evidenze raccolte attraverso lo studio di cui sopra per ruoli simili, si è ritenuto di mantenere invariato il pacchetto di *compensation* nelle sue componenti fisse, come da ultimo approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 19 marzo 2015, riesaminato nel Comitato del 9 marzo 2016 ed illustrato nell'ambito della Relazione sulla Remunerazione 2016.

Con l'esercizio 2016, tutti i piani previsti nell'ambito della Politica di Remunerazione 2013-2016 per i Dirigenti apicali sono arrivati a compimento. In particolare, si segnala la chiusura del Piano di Incentivazione di Lungo Termine (LTI) 2013-2016 che prevedeva, alla scadenza del quadriennio, la corresponsione di un *bonus cash*, calcolato sulla base degli obiettivi di Gruppo raggiunti nel periodo di riferimento, determinati in relazione a indici di *performance* economica e patrimoniale prefissati. A fronte del mancato raggiungimento degli obiettivi previsti dal Piano, con riferimento a quest'ultimo, non verrà erogato alcun incentivo monetario. Si segnala in ogni caso che, nel periodo di riferimento, l'impegno e il contributo del *management* hanno reso possibile realizzare *performance* economiche ed industriali di Gruppo molto positive in particolare per quanto riguarda la produzione e i volumi gestiti, in assoluta controtendenza rispetto all'andamento dei principali *competitor* e alla situazione di generale difficoltà del settore di riferimento.

La chiusura dei piani di incentivazione per i Dirigenti apicali previsti nell'ambito della Politica di Remunerazione 2013-2016 ha richiesto alla Società, sulla base del Piano Industriale

approvato, già a partire dallo scorso anno, di attivare un nuovo ciclo di Politica di Remunerazione, orientata soprattutto alla crescita di valore nel lungo periodo, attraverso l'individuazione di nuovi schemi di *compensation* basati su strumenti finanziari. A tale riguardo 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* 2015-2017, al fine di promuovere meccanismi di coinvestimento tra *Stakeholder* e *Senior Management*, garantendo il bilanciamento tra obiettivi operativi di *business* e crescita del valore dell'azienda nel lungo termine, oltre a confermare la valorizzazione del *commitment* e la finalità di *retention* delle figure coinvolte.

La Politica di Remunerazione 2017, all'interno del più ampio ciclo 2016-2018, anticipato nella Relazione sulla Remunerazione 2016, conferma la volontà aziendale di supportare l'azione del *management* con strumenti di incentivazione mirati, offrendo, al contempo, strumenti di *compensation* basati su azioni ad un numero più ampio di dipendenti, e individuando così nuove leve per rafforzare ed estendere il senso di appartenenza e l'*engagement* in ottica di creazione di valore. Si ricorda infatti l'approvazione, in data 27 aprile 2016, da parte dell'Assemblea degli Azionisti, del Piano di *Performance Share* 2016-2018 e del Piano di Azionariato diffuso per il medesimo periodo.

Al fine di completare l'offerta di *reward* a favore dei propri dipendenti, nel corso del 2016 il Gruppo ha dato vita anche a un Piano di *Flexible Benefits*, denominato "MAIRE4YOU", in linea con le più innovative politiche di *compensation* del mercato di riferimento, per dare una risposta ancor più efficace alle esigenze reali dei propri dipendenti, andando oltre gli approcci tradizionali che si esauriscono con il riconoscimento di componenti prettamente monetarie. Tale Piano coinvolge la maggior parte dei dipendenti delle realtà italiane e prevede il riconoscimento ai beneficiari di un fondo personale di *flexible benefits*, rappresentato da un pacchetto di beni e servizi in grado di soddisfare esigenze personali e familiari e di ottimizzare la capacità di spesa degli stessi, rafforzandone il potere d'acquisto grazie ai vantaggi fiscali e contributivi previsti dalla normativa italiana. Il Piano "MAIRE4YOU" contribuisce a distinguere ulteriormente l'offerta di *reward* di Maire Tecnimont in termini di competitività nel mercato del lavoro e di responsabilità sociale d'impresa, mettendo i lavoratori al centro e coinvolgendoli nella loro dimensione personale per garantire la sostenibilità del loro *engagement* nel tempo.

Inoltre, nelle sedute del 15 dicembre 2016, dell'8 febbraio 2017, del 2 marzo 2017 e, da ultimo, del 14 marzo 2017 il Comitato per la Remunerazione ha analizzato e definito la proposta di un nuovo sistema di remunerazione per l'Amministratore Delegato, alcuni *Senior Manager* e Dirigenti apicali individuati. Tale nuovo schema, denominato "Piano di *Restricted Stock*", approvato dal Consiglio di Amministrazione del 15 marzo 2017, rappresenta un nuovo



strumento di *retention* e compartecipazione allo sviluppo della Società e alla creazione di valore per gli *Stakeholder*, come meglio descritto al paragrafo 2.9.

In aggiunta, su proposta del Comitato per la Remunerazione del 2 marzo 2017 e 14 marzo 2017, il Consiglio di Amministrazione del 15 marzo 2017 ha approvato il rinnovo dei Patti di Non Concorrenza, scaduti alla fine del 2016, destinati all'Amministratore Delegato, ai *Senior Manager* e ad alcuni selezionati Dirigenti apicali con professionalità soggette a maggiori rischi di attrazione sul mercato da parte dei *competitor*. Tali Patti, la cui struttura è illustrata al seguente paragrafo 2.10., rispondono all'esigenza di proseguire nel percorso di rafforzamento della fidelizzazione delle risorse chiave che hanno reso possibile il *turn-around* e il conseguimento dei positivi risultati economico-industriali del passato triennio.

Si ricorda infine che, in linea con quanto previsto dalle Politiche di Remunerazione del Gruppo e con il Codice di Autodisciplina delle società quotate, a qualsiasi *bonus* derivante dalla partecipazione a Piani di incentivazione, sia esso monetario o basato su strumenti finanziari, sono applicate clausole di "*claw back*". 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 colpose, che siano state determinanti per l'erogazione del *bonus*. 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 2017 ed evidenziare la reale applicazione di quanto definito per il 2016. La Relazione ottempera a quanto suggerito dal Codice di Autodisciplina, e intende recepire le indicazioni normative e regolamentari.

La Politica sulla Remunerazione definisce i principi e le linee guida con riferimento alle quali la Società determina e monitora la politica di remunerazione 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 15 marzo 2017, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha deliberato di approvare i) la "Relazione sulla Remunerazione" per il 2017 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 26 aprile 2017 e il 27 aprile 2017, rispettivamente in prima e

seconda convocazione, nonché ii) la relativa Relazione Illustrativa, predisposta ai sensi dell'art. 123-ter del TUF, contenente le proposte di deliberazione.



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*.

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.
		2.9.
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;	2.10.
		2.2.1.
		2.2.2.
		2.3.
		2.4.
		2.5.
		2.6.
		2.7.
		2.8.
		2.9.
F	la politica seguita con riferimento ai benefici non monetari;	2.10.
		2.2.2.
		2.4.

Delibera CONSOB	Informazione richiesta	Riferimento
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. 2.9.
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. 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. 2.9. 2.10.
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	2.11.



Delibera CONSOB	Informazione richiesta	Riferimento
	collegamento tra tali trattamenti e le <i>performance</i> della società;	
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 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 sui 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 per l'anno 2017 (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 di remunerazione del Gruppo Maire Tecnimont si ispira ai principi previsti dal Codice Etico della Società, attinenti alla professionalità specifica, all'esperienza acquisita, al merito dimostrato, al raggiungimento degli obiettivi assegnati e al livello di competenze maturato.

La Politica di Maire Tecnimont prevede un sistema di remunerazione degli Amministratori in linea con i più recenti dettami del Codice di Autodisciplina, 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, attraverso l'adozione di piani di incentivazione monetari e azionari che permettono di correlare una parte significativa della remunerazione al raggiungimento di obiettivi di *performance* preventivamente indicati e determinati, intende promuovere la creazione di valore per gli Azionisti e il raggiungimento di risultati economici in linea con il Piano Industriale della Società, favorendo la fidelizzazione e l'*engagement* delle risorse.

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 27 aprile 2016, 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 dello stesso possono partecipare l'intero Collegio Sindacale, nonché altre persone la cui presenza possa risultare di ausilio al migliore svolgimento delle sue funzioni.

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 predetto Comitato sono:

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

La Società, a partire dal 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 un Amministratore indipendente quale Presidente dello stesso.

Si ricorda che, nel corso del 2016, il Comitato per la Remunerazione si è riunito complessivamente 6 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 2017 il Comitato ha programmato lo svolgimento di 7 riunioni. Alla data di approvazione della presente Relazione si sono già svolti i primi 3 incontri, dedicati alla valutazione periodica delle politiche retributive attuate nel 2016 e alla definizione delle proposte di Politica per il



2017, riguardanti in particolare l'approvazione del Piano di *Restricted Stock* 2017-2019 e il rinnovo del Patto di Non Concorrenza riservato all'Amministratore Delegato, ai *Senior Manager* e ad alcuni selezionati Dirigenti apicali, nonché l'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 alla predisposizione della Relazione Annuale sulla Remunerazione.

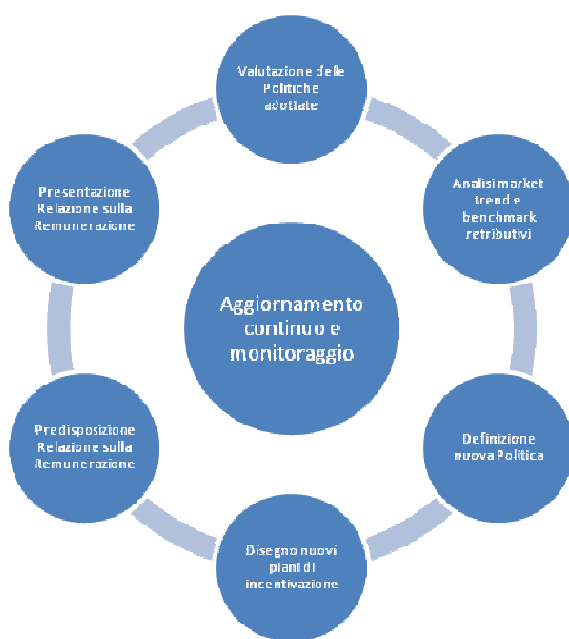


Figura 1. Attività del Comitato per la Remunerazione

1.3. Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione di Maire Tecnimont in carica, nominato dall'Assemblea degli Azionisti del 27 aprile 2016 per gli esercizi 2016-2018, è composto da 9 amministratori: Fabrizio Di Amato (Presidente), Pierroberto Folgiero (Amministratore Delegato e Direttore Generale), Luigi Alfieri, Gabriella Chersicla, Maurizia Squinzi, 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 2016.

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 27 aprile 2016 sulla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione 2016:

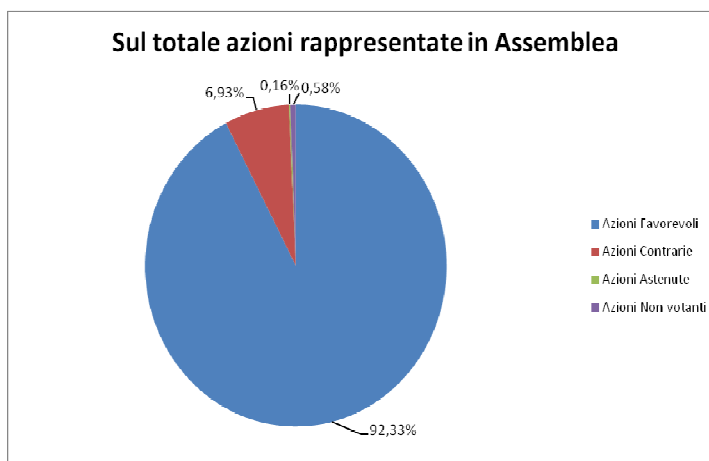


Figura 2. Rendiconto delle votazioni dell'Assemblea sulla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione 2016



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., 2.8. e 2.9). 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 con le modalità previste dalla normativa applicabile vigente.

La Relazione sulla Remunerazione è stata esaminata ed approvata preventivamente dal Comitato per la Remunerazione e, quindi, dal Consiglio di Amministrazione in data 15 marzo 2017.

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, successivamente modificata in data 13 marzo 2014 e, da ultimo, confermata in data 15 marzo 2017, 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'informativa 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 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 ed influenzabili dal valutato, supportabili da evidenza, coerenti con il ruolo del valutato stesso;
- nei piani di *compensation*, a valere dal 2015, si è proceduto a prevedere intese contrattuali (clausole di *claw back*) che consentano alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate in forma monetaria o attribuite sotto forma di strumenti finanziari (o di trattenere somme oggetto di differimento), come specificato in Premessa;
- 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.

Nei seguenti paragrafi 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 equità e competitività.

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*), Maurizia Squinzi, 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 27 aprile 2016 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 2016-2018 come segue:

- Euro 35.000,00 lordi per ciascun Consigliere di Amministrazione;
- Euro 20.000,00 lordi per il Presidente del Comitato Controllo e Rischi, oltre al compenso spettante come Amministratore;
- Euro 15.000,00 lordi per i componenti del Comitato Controllo e Rischi, oltre al compenso spettante come Amministratori;
- Euro 15.000,00 lordi per il Presidente del Comitato per la Remunerazione, oltre al compenso spettante come Amministratore;
- Euro 10.000,00 lordi per i componenti del Comitato per la Remunerazione, oltre al compenso spettante come Amministratori;
- Euro 1.000,00 lordi a riunione (gettone di presenza) per i componenti del Comitato Parti Correlate.

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

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

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, Pierroberto Folgiero, che ricopre le cariche di Amministratore Delegato e Direttore Generale di Maire Tecnimont.

Come anticipato in Premessa, in occasione del rinnovo del Consiglio di Amministrazione per il

mandato 2016-2018, è stato effettuato un *benchmark* retributivo per il ruolo di Presidente, dal quale e' emersa l'opportunità di rivedere il relativo pacchetto remunerativo, al fine di allinearne l'emolumento a quello di figure con livelli di deleghe assimilabili nel mercato. Sulla base di tali risultanze, l'Assemblea degli Azionisti del 27 aprile 2016 ha approvato il nuovo compenso fisso annuo per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione, pari a Euro 1.500.000,00. Si conferma che tale nuovo emolumento, riconosciuto a Fabrizio Di Amato per la carica sopra menzionata, prevede esclusivamente una componente fissa. Sebbene ciò appaia come un'eccezione al Codice di Autodisciplina, che invece richiede per questa figura una significativa componente variabile, essa si giustifica con il fatto che il Presidente del Consiglio di Amministrazione di Maire Tecnimont è anche il soggetto che controlla indirettamente la Società, creando già, di fatto, un collegamento diretto tra interesse personale a creare valore in qualità di azionista e 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 delle Azioni. Si precisa inoltre che, in aggiunta alle competenze attribuite al Presidente dalla legge e dallo Statuto in virtù della carica ricoperta, il Consiglio di Amministrazione del 27 aprile 2016 ha contestualmente attribuito in continuità con i precedenti mandati a Fabrizio Di Amato - da cui dipendono le Funzioni *Public Affairs and Communication*, *Internal Audit* e *Group Corporate Secretary* (cui fanno capo le attività di *Compliance*) - ulteriori competenze, tra le quali i) elaborare proposte in tema di governo societario - ferma restando la competenza del Consiglio di Amministrazione - , ii) curare i rapporti istituzionali e la comunicazione di Maire Tecnimont S.p.A. e del Gruppo e iii) sovrintendere, in esecuzione delle linee guida del Consiglio di Amministrazione, all'attività delle Funzioni *Group Compliance* e *Internal Audit*.

Da ultimo si segnala che, in data 15 marzo 2017 il Consiglio di Amministrazione della Società – tenuto conto della posizione ricoperta da Fabrizio Di Amato in Maire Tecnimont quale *Group Corporate Affairs, Governance & Compliance and Institutional Relations Senior Executive* della Società – ha confermato in capo a Fabrizio Di Amato le deleghe e attribuzioni già conferite dal Consiglio in data 27 aprile 2016 come segue:

- 1) quale Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società, in aggiunta alle competenze attribuite al Presidente dalla legge e dallo Statuto in virtù della carica ricoperta, i poteri di:
 - a) sovrintendere alla definizione delle linee strategiche di Maire Tecnimont e del Gruppo anche al fine di promuovere la crescita internazionale ed i programmi di eccellenza operativa;



-
- b) sovrintendere all'attuazione dei Piani Strategici approvati dal Consiglio di Amministrazione;
- c) sovrintendere, in esecuzione delle linee guida del Consiglio di Amministrazione, all'attività della funzione di *Internal Audit*;
- 2) quale *Group Corporate Affairs, Governance & Compliance and Institutional Relations Senior Executive* della Società, a diretto riporto del Consiglio di Amministrazione, le attribuzioni relative a:
- a) la cura dei rapporti istituzionali e della comunicazione di Maire Tecnimont e del Gruppo;
- b) l'elaborazione delle proposte di modifica delle regole di governo societario (ferma restando la competenza del Consiglio di Amministrazione);
- c) la sovrintendenza, in esecuzione delle linee guida del Consiglio di Amministrazione, delle attività della Funzione *Group Corporate Secretary*, cui fa capo la Funzione *Group Compliance*.

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 e per le competenze sopra indicate;
- una componente azionaria derivante dal Piano di Azionariato diffuso, in qualità di Dirigente della Società, di cui al seguente paragrafo 2.8.;
- *benefit* riconosciuti dal CCNL applicato e dalle prassi aziendali.

Per quanto riguarda l'Amministratore Delegato e Direttore Generale della Società, Pierroberto Folgiero, sulla base delle evidenze raccolte attraverso lo studio di cui sopra per ruoli simili, si è ritenuto di mantenere invariato il pacchetto di *compensation* nelle sue componenti fisse, come da ultimo approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 19 marzo 2015, riesaminato nel Comitato del 9 marzo 2016 ed illustrato nell'ambito della Relazione sulla Remunerazione 2016 approvata dall'Assemblea del 27 aprile 2016, pari a Euro 400.000,00 come compenso ex art. 2389 comma 3 Codice Civile per la carica di Amministratore Delegato oltre una Retribuzione Annua Lorda in virtù del rapporto di lavoro come Dirigente della Società ed in qualità di Direttore Generale.

Il Consiglio di Amministrazione del 27 aprile 2016 ha confermato Pierroberto Folgiero nella carica di Amministratore Delegato della Società, confermandolo contestualmente nella carica di Direttore Generale.

Il Consiglio, pertanto, ha attribuito a Pierroberto Folgiero tutti i poteri di gestione ordinaria e straordinaria della Società che non sono riservati alla competenza del Consiglio di Amministrazione o del Presidente, da esercitare in Italia e all'estero con firma singola, il tutto

come meglio indicato nella Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari per l'esercizio 2016, messa a disposizione del pubblico nei termini e con le modalità previsti dalla normativa vigente, a cui si rimanda.

Pertanto Pierroberto Folgiero ricopre il ruolo di *Chief Executive Officer*, inteso quale Amministratore esecutivo che, in virtù delle deleghe ricevute e dell'esercizio in concreto delle stesse, è il principale responsabile della gestione della Società.

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

- un compenso come Amministratore Delegato di Maire Tecnimont;
- una componente fissa annua lorda (RAL) come Dirigente della Società;
- 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); 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 basata su azioni derivante dal Piano di Azionariato diffuso di cui al seguente paragrafo 2.8.;
- una componente azionaria derivante dal Piano di *Restricted Stock* di cui al successivo paragrafo 2.9., approvato dal Consiglio di Amministrazione del 15 marzo 2017 e soggetto ad approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti del 26 aprile 2017 in prima convocazione e, occorrendo, del 27 aprile 2017 in seconda convocazione;
- una componente a titolo di Patto di Non Concorrenza di cui al successivo paragrafo 2.10., approvato dal Consiglio di Amministrazione del 15 marzo 2017.

Come già indicato nella Relazione sulla Remunerazione 2016, 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, degli emolumenti e del Patto di Non Concorrenza) ha un peso pari circa al 48% dell'*Annual Total Direct Compensation a target* (esclusa la componente di *benefit*);
- una quota di retribuzione variabile riconducibile a piani di incentivazione a breve termine (MBO immediato e differito, quest'ultimo coinvestito in *Phantom Stock*) che rappresenta una percentuale pari a circa il 24% dell'*Annual Total Direct Compensation a target* (esclusa la componente di *benefit*);
- una quota di retribuzione variabile riconducibile a piani di incentivazione di lungo termine (quota di "match" del Piano di *Phantom Stock* e Piano di *Restricted Stock*) che rappresenta una percentuale pari a circa il 28% dell'*Annual Total Direct Compensation a target* (esclusa la componente di *benefit*).

2.3. La remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale

Alla data di redazione della presente, a seguito di nomina da parte dell'Assemblea degli Azionisti del 27 aprile 2016, il Collegio Sindacale è così composto:

- Francesco Fallacara - Presidente;
- Giorgio Loli - Sindaco Effettivo;
- Antonia Di Bella - Sindaco Effettivo;
- Massimiliano Leoni - Sindaco Supplente;
- Andrea Lorenzatti - Sindaco Supplente;
- Roberta Provasi - Sindaco Supplente.

La medesima Assemblea degli Azionisti ha deliberato un compenso pari a Euro 80.000,00 per il Presidente del Collegio Sindacale e pari a Euro 60.000,00 per ciascun Sindaco effettivo.

2.4. La remunerazione dei "Dirigenti apicali"

In continuità con quanto descritto nella Relazione sulla Remunerazione 2016, Maire Tecnimont, sulla base delle proposte sviluppate dal Comitato per la Remunerazione e delle delibere assunte dal Consiglio di Amministrazione, ha promosso l'analisi, l'implementazione ed

il monitoraggio del sistema di *compensation* dedicato ai Dirigenti apicali del Gruppo, disegnato allo scopo di focalizzare maggiormente il *management* sui risultati aziendali di lungo periodo e sulla creazione di valore, così come definito dal Piano Industriale ed in linea con il Codice di Autodisciplina delle Società quotate. Maire Tecnimont ha pertanto adottato una politica tesa al raggiungimento di tali obiettivi anche attraverso l'implementazione di componenti variabili nel sistema di remunerazione, prevedendo, per alcuni Piani, 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* ricomprende il costo dei piani stessi;
- l'allineamento delle Politiche di Remunerazione della Società alle *best practice* di mercato in termini di *paymix* retributivo (componenti fisse e variabili della 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 funzioni aziendali 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 ed illustrato nel successivo paragrafo 2.6 della presente Relazione; alla stessa si aggiunge un'ulteriore componente di lungo termine, sottoposta a condizioni di *performance*, derivante dal meccanismo di *match*, più dettagliatamente descritto nel successivo paragrafo;
- una componente variabile di lungo termine basata su strumenti finanziari collegata al Piano di *Performance Share*, di cui al paragrafo 2.7. della presente Relazione, approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 27 aprile 2016;



- una componente azionaria derivante dal Piano di Azionariato diffuso, di cui al seguente paragrafo 2.8., approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 27 aprile 2016;
- una componente variabile di lungo termine collegata al Piano di *Restricted Stock* 2017-2019, di cui al paragrafo 2.9. della presente Relazione, approvato dal Consiglio di Amministrazione del 15 marzo 2017 e soggetto ad approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti del 26 aprile 2017 in prima convocazione e, occorrendo, del 27 aprile 2017 in seconda convocazione;
- una componente a titolo di Patto di Non Concorrenza di cui al successivo paragrafo 2.10., approvato dal Consiglio di Amministrazione del 15 marzo 2017;
- *benefit* riconosciuti dal CCNL applicato e dalle prassi aziendali.

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

- riconoscimento del ruolo 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. Piano *Management by Objectives* 2016-2018

Il Piano *Management by Objectives* 2016-2018 ("Piano MBO") è un piano di incentivazione che dà diritto, per i soggetti coinvolti, a ricevere un premio annuale in denaro, in base agli obiettivi stabiliti e concordati con ciascun soggetto partecipante al Piano stesso.

Il 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, 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 (la

“Componente Immediata”) e il differimento di un importo pari a circa il 33% del premio raggiunto (la “Componente Differita”).

Il Piano MBO consente di valutare la *performance* del beneficiario su base annua, di orientarne le azioni verso obiettivi strategici coerenti con le priorità di *business* e di collegare risultati di breve termine a quelli di più lungo periodo.

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

Nella sua Componente Immediata, il Piano MBO 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.

Nella sua Componente Differita, il Piano MBO 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.



A decorrere dal 2015, per i *Senior Manager*, la *target opportunity* del Piano MBO e' stata innalzata, portando il *payout* previsto in caso di raggiungimento del *target* dal 60% al 70% della Remunerazione Annua Lorda, con conseguente riproporzionamento delle percentuali di erogazione previste in corrispondenza del livello di *performance* pari all'*entry gate* (35%) e al *cap* (91%).

Si ricorda che, con medesima decorrenza, anche in riferimento alla figura dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, la *target opportunity* derivante dal sistema MBO è stata 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%).

Sia per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale che per i *Senior Manager* la quota di differimento è stabilita nella misura del 40% del *bonus* maturato.

2.6. Piano di *Phantom Stock* 2015-2017

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

Come già indicato nella Relazione sulla Remunerazione 2016, il Piano di *Phantom Stock* è stato istituito al fine di promuovere meccanismi di coinvestimento da parte dei beneficiari, assicurando il bilanciamento degli obiettivi operativi di *business* e la crescita del valore dell'azienda nel lungo termine.

Il Piano di *Phantom Stock* è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione del 19 marzo 2015 e, successivamente, 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;
- i *Senior Manager* del Gruppo.

Il Piano di Phantom Stock 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 offre, 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 è quindi direttamente proporzionale al valore dell'MBO coinvestito per ciascun anno di durata del Piano;
- 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 e dall'Amministratore Delegato, 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 su Ricavi, come risultante dai Bilanci di Gruppo 2015, 2016 e 2017. Tale condizione determina, per ogni anno di durata del Piano, l'effettiva assegnazione delle *Phantom Stock*, qualora la stessa risulti almeno pari ad un livello prestabilito;
- 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.



L'attribuzione delle *Phantom Stock* derivanti dal meccanismo di *match*, accumulate nei rispettivi anni di riferimento, e la relativa eventuale conversione in un premio monetario, avverrà al termine del periodo di *performance*, subordinatamente alla verifica del conseguimento dell'obiettivo di *performance* del Piano, identificato nell'Utile Netto di Gruppo Maire Tecnimont misurato al 31 dicembre 2017, e con riferimento alla seguente curva di incentivazione:

- al raggiungimento del livello *entry gate*, sarà attribuito a ciascun beneficiario un numero di *Phantom Stock* pari al 50% delle *Phantom Stock* assegnate complessivamente nei 3 anni di Piano;
- in caso di raggiungimento del livello *target*, sarà attribuito a ciascun beneficiario un numero di *Phantom Stock* pari al 100% delle *Phantom Stock* assegnate complessivamente nei 3 anni di Piano;
- in caso di raggiungimento del livello *cap* o superiore, sarà attribuito a ciascun beneficiario un numero di *Phantom Stock* pari al 150% delle *Phantom Stock* assegnate complessivamente nei 3 anni di Piano.

Le *Phantom Stock* 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-novembre-dicembre del 2018.

I beneficiari del Piano di *Phantom Stock* 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* 2016-2018

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

- offrire uno strumento di *retention* che sostituisca i Piani terminati nei precedenti esercizi (*Performance e Retention Plan*) e il sistema LTI 2013-2016, conclusosi nel 2016.

Il Piano di Performance Share prevede l'assegnazione gratuita di Diritti a ricevere Azioni della Società al termine di un periodo di *vesting* triennale, che ricomprende gli anni 2016, 2017 e 2018. Come previsto per tutti i Piani precedentemente approvati, al fine di rafforzarne il potere incentivante, l'effettiva attribuzione delle azioni sarà collegata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* industriale consolidata, collegati alla crescita del valore e alla profittabilità di lungo periodo, che hanno a riferimento il parametro dell'Utile Netto di Gruppo, misurato al termine del triennio.

Si precisa inoltre che il numero di diritti a ricevere Azioni è condizionato anche dai risultati annuali del Gruppo nel periodo di *performance*; annualmente, infatti, ciascun beneficiario matura una quota di diritti pari ad un terzo del valore complessivo dei diritti assegnati, al raggiungimento delle Condizioni di Accesso sotto indicate, determinate in analogia alle condizioni definite per il Piano di Phantom Stock.

Il numero di diritti a ricevere Azioni al termine del periodo di *performance* sarà quindi equivalente alla somma dei diritti maturati annualmente, sulla base dell'effettivo conseguimento della relativa Condizione di Accesso. Il numero complessivo di Azioni da attribuire a ciascun beneficiario sarà determinato sulla base del livello di raggiungimento dell'obiettivo di *performance* identificato nel rapporto tra Utile Netto su Ricavi del Gruppo Maire Tecnimont misurato al 31 dicembre 2018.

In coerenza con le *best practice* di mercato e le esperienze già maturate negli schemi di incentivazione precedenti, in relazione al sopraccitato obiettivo di *performance*, è prevista una curva di incentivazione che determina il numero di Azioni da attribuire in corrispondenza del livello di *performance* raggiunto ed in relazione al numero complessivo di Diritti maturati secondo la quale:

- nessuna azione sarà attribuita al di sotto del livello *entry gate*;
- in caso di raggiungimento del livello *entry gate*, sarà attribuito a ciascun beneficiario il 50% dei diritti maturati complessivamente nei 3 anni di Piano;
- in caso di raggiungimento del livello *target*, sarà attribuito a ciascun beneficiario un numero di azioni corrispondente al 100% dei diritti maturati complessivamente nei 3 anni di Piano;
- in caso di raggiungimento del livello *cap* o superiore, sarà attribuito a ciascun beneficiario il 150% dei diritti maturati complessivamente nei 3 anni di Piano.

I criteri in base ai quali è stato stabilito il numero di Diritti da assegnare ai beneficiari e l'individuazione nominativa degli stessi sono stati determinati dall'Amministratore Delegato, di



concerto con il Presidente, in ottemperanza a quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione su delega dell'Assemblea degli Azionisti del 27 aprile 2016.

In analogia con i precedenti schemi di incentivazione deliberati, il Regolamento del Piano di Performance Share contiene inoltre specifiche clausole in caso di operazioni straordinarie.

2.8. Piano di Azionariato diffuso 2016-2018

Come anticipato nella Relazione sulla Remunerazione 2016, in coerenza e continuità con gli investimenti in nuovi strumenti di incentivazione rivolti ai Dirigenti apicali, lo scorso anno il Gruppo Maire Tecnimont ha deciso di avviare una nuova Politica di *engagement* ed incentivazione a favore dei propri dipendenti, individuando, tra i suoi diversi elementi, anche uno schema di *compensation* innovativo, il Piano di Azionariato diffuso 2016-2018 (il "Piano di Azionariato diffuso"), rivolto alla generalità dei dipendenti, con la finalità di favorirne la partecipazione alla crescita del valore aziendale e al perseguimento degli obiettivi societari, per affrontare con successo il percorso di sviluppo del Gruppo, anche attraverso il rafforzamento della motivazione, del senso di appartenenza e della fidelizzazione delle risorse nel lungo periodo.

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

Il Primo Ciclo di assegnazione ha registrato un'adesione quasi totale dei dipendenti, con la sottoscrizione da parte di più del 96% dei 4.270 aventi diritto a livello internazionale.

2.9. Piano di *Restricted Stock* 2017-2019

L'introduzione di un nuovo sistema di lungo termine, il Piano di *Restricted Stock* 2017-2019 (il "Piano di *Restricted Stock*"), è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione del 15 marzo 2017 e sarà sottoposta all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti del 26 aprile e 27 aprile 2017, rispettivamente in prima e seconda convocazione. Tale Piano è uno schema di *retention* e compartecipazione alla creazione di valore per la Società e gli *Stakeholder* che prevede, all'approvazione del Bilancio Consolidato al 31 dicembre 2019 (termine del *Retention Period*),

l'attribuzione gratuita al beneficiario di un certo numero di Azioni Maire Tecnimont, a condizione della permanenza dello stesso nel Gruppo. Il Piano di *Restricted Stock* è dedicato all'Amministratore Delegato, a *Senior Manager* individuati e ad alcuni Dirigenti apicali. Anche in considerazione della chiusura, nel 2016, del Piano LTI *cash* definito nel 2013, il Piano di *Restricted Stock* è istituito con l'obiettivo di proseguire nell'incentivazione dei beneficiari verso la creazione di valore per gli Azionisti in un orizzonte di lungo periodo e di costituire premessa economica per coinvolgere i beneficiari nei futuri piani di sviluppo del Gruppo, consentendo di investire i diritti maturati nelle iniziative che verranno deliberate.

Il numero di Diritti da assegnare, per ciascun anno di durata del Piano, verrà determinato utilizzando una percentuale della Remunerazione Annua Lorda pari al 60% per l'Amministratore Delegato, al 40% per i *Senior Manager* individuati, avendo a riferimento la Remunerazione Annua Lorda al mese di aprile di ogni anno di Piano e la media del prezzo del titolo Maire Tecnimont nei trimestri febbraio-marzo-aprile dei tre anni (2017, 2018, 2019). E' inoltre prevista una terza fascia (in un *range* tra il 20% e il 30% della Remunerazione Annua Lorda) per eventuali altri Dirigenti apicali coinvolti nel Piano in oggetto.

Il Piano di *Restricted Stock* prevede il diritto a ricevere azioni solo al termine del *Retention Period*. L'effettiva attribuzione delle Azioni sarà condizionata alla permanenza del beneficiario nel Gruppo alla scadenza sopraindicata.

Per maggiori informazioni in merito al Piano di *Restricted Stock*, si rimanda al Documento Informativo redatto ai sensi dell'art. 84-*bis* e dello Schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti e alla relativa Relazione Illustrativa predisposta ai sensi degli artt. 114-*bis* e 125-*ter* del TUF, messi a disposizione del pubblico con le modalità e le tempistiche previste dalla normativa vigente.

2.10. Patti di Non Concorrenza

Il 2016 è stato l'anno di chiusura dei Patti di Non Concorrenza introdotti nel 2013 con valenza fino al 31 dicembre 2016. Al fine di garantire la continuità e la stabilità del gruppo manageriale di vertice, che ha gestito con successo la fase di *turn-around*, e proseguire nell'attuale fase di sviluppo aziendale, il Consiglio di Amministrazione del 15 marzo 2017, su parere favorevole del Comitato per la Remunerazione, ha stabilito di rinnovare il Patto di Non Concorrenza, a favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, dei *Senior Manager* e di alcuni selezionati Dirigenti apicali con professionalità particolarmente critiche in quanto soggette a maggiori rischi di attrazione sul mercato da parte dei *competitor*, con decorrenza dalla data di sottoscrizione e termine alla data di approvazione del Bilancio Consolidato al 31 dicembre 2018, scadenza dell'attuale mandato dell'Amministratore Delegato.



Tali Patti stabiliscono il divieto di concorrenza e di storno nei confronti di alcune aziende concorrenti, all'interno di specifiche aree di attività e nell'ambito di territori individuati.

Quale corrispettivo degli obblighi di non concorrenza e divieto di storno, sarà riconosciuto un importo lordo complessivo da corrispondere in 2 rate di pari importo.

In caso di violazione dei predetti obblighi al titolare del Patto sarà richiesto di versare all'azienda una penale, non riducibile, pari al doppio del corrispettivo ricevuto.

I succitati Patti, in continuità con i precedenti Patti di Non Concorrenza, includono anche clausole di riservatezza riguardanti informazioni confidenziali relative all'azienda e/o il Gruppo.

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

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 (2016). Per l'illustrazione delle voci ed ulteriori informazioni si rimanda alla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione 2016.

Nel merito, la Politica 2016 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, 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.

In particolare, la Politica di Remunerazione 2016 è stata attuata mediante l'erogazione in favore dei soggetti destinatari delle componenti previste dalla stessa (cfr. Sezione I, Capitolo 2 della Relazione 2016), ovvero, ove applicabili:

- una componente come Consigliere di Amministrazione;
- una componente come Amministratore investito di particolari cariche;
- una componente fissa annua lorda (RAL);
- una componente per la partecipazione a Comitati;
- una componente variabile annuale conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali e individuali (Piano MBO);
- una componente variabile di lungo termine conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali (MBO differito), collegata nella misura alla componente annuale (Piano MBO), convertita in *Phantom Stock* sulla base del relativo Piano;
- una componente variabile di lungo termine, collegata al predetto Piano di *Phantom Stock*, derivante dal meccanismo di *match* descritto nel paragrafo 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 basata su azioni derivante dal Piano di Azionariato diffuso, di cui al paragrafo 2.8. della presente Relazione;
 - *benefit* riconosciuti dal CCNL applicato e dalle prassi aziendali.

Per l'esercizio 2016, 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. Se previsti, altri compensi per attività professionali prestate per il Gruppo sono indicati nella colonna "Altri compensi" della Tabella 1.

Infine, come indicato anche nella Relazione sulla Remunerazione 2016, la Tabella 1 della presente Relazione riporta il valore dei *benefit* riconosciuti nel 2016, 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.

La Sezione II della presente Relazione comprende inoltre gli Allegati 1 e 2 rispettivamente relativi allo stato di attuazione del Piano di *Performance Share* 2016-2018 e del Piano di Azionariato diffuso, con riferimento all'anno 2016.

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		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Fabrizio Di Amato	Presidente del Consiglio di Amministrazione	1/1/2016 - 31/12/2016	fino ad approvazione del bilancio al 31/12/2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 1.681.406,40	(1)			€ 15.690,24	€ 205.000,08	(2)	€ 1.902.096,72	€ 1.063,57
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 1.681.406,40	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 15.690,24	€ 205.000,08	€ 1.902.096,72	€ 1.063,57	€ 0,00
Pierroberto Folgiero	Amministratore Delegato e Direttore Generale	1/1/2016 - 31/12/2016	fino ad approvazione del bilancio al 31/12/2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 1.000.000,08	(3)		(5)	€ 23.785,36		€ 1.023.785,44	€ 544.289,62	
(II) Compensi da controllate e collegate					(4)							
(III) Totale				€ 1.000.000,08	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 23.785,36	€ 0,00	€ 1.023.785,44	€ 544.289,62	€ 0,00
Luigi Alfieri	Consigliere	1/1/2016 - 31/12/2016	fino ad approvazione del bilancio al 31/12/2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					(6)	(6)			€ 230.000,00	(7)	€ 230.000,00	
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 230.000,00	€ 230.000,00	€ 0,00	€ 0,00
Gabriella Chersicla	Consigliere	1/1/2016 - 31/12/2016	fino ad approvazione del bilancio al 31/12/2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 33.356,17	€ 20.366,44	(8)				€ 53.722,61		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 33.356,17	€ 20.366,44	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 53.722,61	€ 0,00	€ 0,00
Nicolo' Dubini	Consigliere	1/1/2016 - 27/4/2016	fino al 27/4/2016									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 9.672,13						€ 9.672,13		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 9.672,13	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 9.672,13	€ 0,00	€ 0,00
Stefano Fiorini	Consigliere	1/1/2016 - 31/12/2016	fino ad approvazione del bilancio al 31/12/2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					(9)	(9)				€ 0,00		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Vittoria Giustiniani	Consigliere	1/1/2016 - 31/12/2016	fino ad approvazione del bilancio al 31/12/2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 33.356,17	€ 10.000,00	(10)				€ 43.356,17		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 33.356,17	€ 10.000,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 43.356,17	€ 0,00	€ 0,00
Andrea Pellegrini	Consigliere	1/1/2016 - 31/12/2016	fino ad approvazione del bilancio al 31/12/2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 33.356,17	€ 30.369,86	(11)				€ 63.726,03		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 33.356,17	€ 30.369,86	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 63.726,03	€ 0,00	€ 0,00
Patrizia Riva	Consigliere	1/1/2016 - 31/12/2016	fino ad approvazione del bilancio al 31/12/2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 33.356,17	€ 2.000,00	(12)				€ 35.356,17		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 33.356,17	€ 2.000,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 35.356,17	€ 0,00	€ 0,00
Maurizia Squinzi	Consigliere	28/4/2016 - 31/12/2016	fino ad approvazione del bilancio al 31/12/2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 23.636,99						€ 23.636,99		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 23.636,99	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 23.636,99	€ 0,00	€ 0,00

TABELLA 1												
Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e al Direttore Generale												
A	B	C	D	1	2	3		4	5	6	7	8
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Francesco Fallacara	Presidente del Collegio Sindacale	28/4/2016 - 31/12/2016	fino ad approvazione del bilancio al 31/12/2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 54.065,93						€ 54.065,93		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 54.065,93	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 54.065,93	€ 0,00	€ 0,00
Pier Paolo Piccinelli	Presidente del Collegio Sindacale	1/1/2016 - 27/4/2016	fino al 27/4/2016									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 26.500,00						€ 26.500,00		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 26.500,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 26.500,00	€ 0,00	€ 0,00
Antonia Di Bella	Sindaco Effettivo	28/4/2016 - 31/12/2016	fino ad approvazione del bilancio al 31/12/2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 40.000,00						€ 40.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 40.000,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 40.000,00	€ 0,00	€ 0,00
Giorgio Loli	Sindaco Effettivo	1/1/2016 - 31/12/2016	fino ad approvazione del bilancio al 31/12/2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 60.000,00						€ 60.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 60.000,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 60.000,00	€ 0,00	€ 0,00
Andrea Bonelli	Sindaco Supplente	1/1/2016 - 27/4/2016	fino al 27/4/2016									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				N.A.						€ 0,00		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 82.449,45 (13)						€ 82.449,45		
(III) Totale				€ 82.449,45	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 82.449,45	€ 0,00	€ 0,00
Massimiliano Leoni	Sindaco Supplente	28/4/2016 - 31/12/2016	fino ad approvazione del bilancio al 31/12/2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				N.A.						€ 0,00		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 59.038,25 (14)						€ 59.038,25		
(III) Totale				€ 59.038,25	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 59.038,25	€ 0,00	€ 0,00
Andrea Lorenzatti	Sindaco Supplente	28/4/2016 - 31/12/2016	fino ad approvazione del bilancio al 31/12/2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				N.A.						€ 0,00		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Marco Pardi	Sindaco Supplente	1/1/2016 - 27/4/2016	fino al 27/4/2016									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				N.A.						€ 0,00		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Roberta Provasi	Sindaco Supplente	Sindaco Effettivo dal 1/1/2016 al 27/4/2016; Sindaco Supplente dal 28/4/2016 al 31/12/2016	fino ad approvazione del bilancio al 31/12/2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 19.344,26 (15)						€ 19.344,26		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 19.344,26	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 19.344,26	€ 0,00	€ 0,00
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 3.048.050,47	€ 62.736,30	€ -	€ -	€ 39.475,60	€ 435.000,08	€ 3.585.262,45	€ 545.353,18	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 141.487,70	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 141.487,70	€ -	€ -
(III) Totale				€ 3.189.538,18	€ 62.736,30	€ 0,00	€ 0,00	€ 39.475,60	€ 435.000,08	€ 3.726.750,16	€ 545.353,18	€ 0,00

- (1) **Fabrizio Di Amato** - I compensi fissi si distinguono in: Euro 1.402.500,00 - compenso come Presidente; Euro 278.906,40 - reddito da Lavoro Dipendente per il ruolo di *Group Corporate Affairs, Governance & Compliance and Institutional Relations Senior Executive*. Il compenso come Consigliere non e' corrisposto a fronte della rinuncia dello stesso da parte di Fabrizio Di Amato.
- (2) **Fabrizio Di Amato** - Il compenso si riferisce all'indennita' itinerante relativa al rapporto di Lavoro Dipendente.
- (3) **Pierroberto Folgiero** - I compensi fissi si distinguono in: Euro 400.000,08 - compenso come Amministratore Delegato; Euro 600.000,00 - reddito da Lavoro Dipendente per il ruolo di Direttore Generale. Il compenso come Consigliere non e' corrisposto a fronte della rinuncia dello stesso da parte di Pierroberto Folgiero.
- (4) **Pierroberto Folgiero** - I compensi non sono corrisposti a fronte della rinuncia degli stessi da parte di Pierroberto Folgiero.
- (5) **Pierroberto Folgiero** - Al momento della redazione della presente Relazione l'importo del bonus MBO 2016 non e' ancora disponibile poiche' connesso ad indicatori in corso di approvazione. Per completezza di informazione, si segnala che l'importo MBO Immediato relativo all'anno di *performance* 1/1/2015-31/12/2015, non indicato nella Relazione sulla Remunerazione 2016 in quanto valutato successivamente all'approvazione della stessa, e' risultato pari a Euro 750.497,75. La quota relativa all'MBO differito maturato nell'anno di *performance* 1/1/2015-31/12/2015 e' reinvestita nel Piano di *Phantom Stock* e rappresentata nella tabella 3A.
- (6) **Luigi Alfieri** - Il compenso non e' corrisposto in quanto ricompreso nell'onorario percepito per altri incarichi professionali.
- (7) **Luigi Alfieri** - I compensi si riferiscono ad altri incarichi professionali.
- (8) **Gabriella Chersicla** - Il compenso si riferisce alla carica di Presidente del Comitato Controllo e Rischi e ai gettoni di presenza previsti per la partecipazione al Comitato Parti Correlate, di cui e' Presidente.
- (9) **Stefano Fiorini** - Il compenso e' riversato alla societa' di appartenenza.
- (10) **Vittoria Giustiniani** - Il compenso si riferisce alla carica di membro del Comitato per la Remunerazione.
- (11) **Andrea Pellegrini** - I compensi si riferiscono alla carica di Presidente del Comitato per la Remunerazione, di membro del Comitato Controllo e Rischi e ai gettoni di presenza previsti per la partecipazione al Comitato Parti Correlate.
- (12) **Patrizia Riva** - Il compenso si riferisce ai gettoni di presenza previsti per la partecipazione al Comitato Parti Correlate.
- (13) **Andrea Bonelli** - I compensi si riferiscono alle cariche di Presidente del Collegio Sindacale e Sindaco Effettivo ricoperte per altre societa' controllate e collegate.
- (14) **Massimiliano Leoni** - I compensi si riferiscono alle cariche di Presidente del Collegio Sindacale, Sindaco Effettivo e Sindaco Unico/Revisore ricoperte per altre societa' controllate e collegate.
- (15) **Roberta Provasi** - Il compenso si riferisce alla carica di Sindaco Effettivo fino al 27/4/2016. Per la carica di Sindaco Supplente non sono previsti compensi.



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 <i>stock option</i> , a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Direttore Generale													
			Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
A	B	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value
Fabrizio Di Amato	Presidente del Consiglio di Amministrazione	Piano di Azionariato diffuso 2016-2018											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Deliberato dal CdA del 16 marzo 2016 e approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 27 aprile 2016			740 Diritti a ricevere gratuitamente azioni ordinarie (1) di Maire Tecnimont S.p.A.	€ 2,28	2016	29/7/2016	€ 2,28				€ 1.063,57 (2)
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale					740 Diritti a ricevere gratuitamente azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.								€ 1.063,57
Pierroberto Folgiero	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Piano di Azionariato diffuso 2016-2018											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Deliberato dal CdA del 16 marzo 2016 e approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 27 aprile 2016			740 Diritti a ricevere gratuitamente azioni ordinarie (1) di Maire Tecnimont S.p.A.	€ 2,28	2016	29/7/2016	€ 2,28				€ 1.063,57 (2)
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale					740 Diritti a ricevere gratuitamente azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.								€ 1.063,57
Pierroberto Folgiero	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Piano di Phantom Stock 2015-2017											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Deliberato dal CdA del 19 marzo 2015 e approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 28 aprile 2015	184.858 <i>Phantom Stock</i> (3)	2015-2017	205.121 <i>Phantom Stock</i> (4)	€ 2,56	2016-2017	27/5/2016	€ 2,56				€ 543.226,05 (5)
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale					205.121 <i>Phantom Stock</i>								€ 543.226,05

(1) Il numero indicato si riferisce al numero massimo di Diritti a ricevere gratuitamente Azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.

(2) L'importo indicato si riferisce alla quantificazione dello stanziamento previsto per l'Esercizio 2016.

(3) Il numero di *Phantom Stock* indicato riguarda la quota di MBO Differito 2014, coinvestito nel Piano di *Phantom Stock*, e la relativa quota di *match* 2015 calcolata considerando il raggiungimento dell'obiettivo di *performance* al livello *target*.

(4) Il numero di *Phantom Stock* indicato riguarda la quota di MBO Differito 2015, coinvestito nel Piano di *Phantom Stock* (pari a Euro 500.331,83 corrispondenti a 205.121 *Phantom Stock*). Al momento della redazione della presente Relazione la relativa quota di *match* non è ancora confermata poiché connessa ad indicatori in corso di approvazione.

(5) L'importo indicato si riferisce alla quantificazione dello stanziamento previsto per l'Esercizio 2016.



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

TABELLA 3B									
Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Direttore Generale									
A	B	1	2			3			4
Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/erogati	Ancora differiti	
Pierroberto Folgiero	Amministratore Delegato e Direttore Generale								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano di Incentivazione di Breve Termine (<i>Management by Objectives Plan</i> - MBO) 2016	- (1)	- (1)					
		Piano di Incentivazione di Lungo Termine (<i>Long Term Incentive Plan</i> - LTI) 2013-2016	- (2)						
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			C -	C -		C -	C -	C -	C -

(1) Al momento della redazione della presente Relazione l'importo del bonus MBO 2016 non e' ancora disponibile poiche' connesso ad indicatori in corso di approvazione. Per completezza di informazione, si segnala che l'importo MBO Immediato relativo all'anno di performance 1/1/2015-31/12/2015, non indicato nella Relazione sulla Remunerazione 2016 in quanto valutato successivamente all'approvazione della stessa, e' risultato pari a Euro 750.497,75. La quota relativa all'MBO differito maturato nell'anno di performance 1/1/2015-31/12/2015 e' coinvestita nel Piano di *Phantom Stock* e rappresentata nella tabella 3A.

(2) A fronte del mancato raggiungimento degli obiettivi previsti il bonus non sara' erogato.



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 31/12/2016						
Nome e Cognome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Fabrizio Di Amato	Presidente del Consiglio di Amministrazione	Maire Tecnimont S.p.A.	167.665.134	-	-	167.665.134
Pierroberto Folgiero	Amministratore Delegato	Maire Tecnimont S.p.A.	-	-	-	-
Luigi Alfieri ⁽¹⁾	Consigliere	Maire Tecnimont S.p.A.	189.400	100.000	-	289.400
Gabriella Chersicla	Consigliere	Maire Tecnimont S.p.A.	-	-	-	-
Stefano Fiorini ⁽²⁾	Consigliere	Maire Tecnimont S.p.A.	4.500	-	-	4.500
Vittoria Giustiniani	Consigliere	Maire Tecnimont S.p.A.	-	-	-	-
Andrea Pellegrini	Consigliere	Maire Tecnimont S.p.A.	-	-	-	-
Patrizia Riva	Consigliere	Maire Tecnimont S.p.A.	-	-	-	-
Amministratori nominati il 27/4/2016 ed in carica al 31/12/2016						
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
Maurizia Squinzi	Consigliere	Maire Tecnimont S.p.A.	-	-	-	-
Amministratori cessati il 27/4/2016						
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
Nicolò Dubini	Consigliere	Maire Tecnimont S.p.A.	-	-	-	-
Direttore Generale in carica al 31/12/2016						
Nome e Cognome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Pierroberto Folgiero	Direttore Generale	Maire Tecnimont S.p.A.	-	-	-	-
Sindaci in carica al 31/12/2016						
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
Giorgio Loli	Sindaco Effettivo	Maire Tecnimont S.p.A.	-	-	-	-
Sindaci nominati il 27/4/2016 ed in carica al 31/12/2016						
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
Francesco Fallacara	Presidente Collegio Sindacale	Maire Tecnimont S.p.A.	-	-	-	-
Antonia Di Bella	Sindaco Effettivo	Maire Tecnimont S.p.A.	-	-	-	-
Massimiliano Leoni	Sindaco Supplente	Maire Tecnimont S.p.A.	-	-	-	-
Roberta Provasi ⁽³⁾	Sindaco Supplente	Maire Tecnimont S.p.A.	-	-	-	-
Andrea Lorenzatti	Sindaco Supplente	Maire Tecnimont S.p.A.	-	-	-	-
Sindaci cessati il 27/4/2016						
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 Tecnimont S.p.A.	-	-	-	-
Roberta Provasi ⁽³⁾	Sindaco Effettivo	Maire Tecnimont S.p.A.	-	-	-	-
Andrea Bonelli	Sindaco Supplente	Maire Tecnimont S.p.A.	-	-	-	-
Marco Pardi	Sindaco Supplente	Maire Tecnimont S.p.A.	-	-	-	-

(1) Il numero di azioni comprende le azioni detenute dal coniuge, di cui n. 188.500 possedute al 31/12/2015 e n. 188.500 possedute al 31/12/2016.

(2) Le azioni sono detenute dal coniuge.

(3) In carica fino al 27 aprile 2016 quale Sindaco Effettivo e nominata in pari data dall'Assemblea ordinaria quale Sindaco Supplente.



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

ALLEGATO 1								
Piani di compensi basati su strumenti finanziari Stato di attuazione del <i>Performance Share Plan</i> 2016-2018 del Gruppo Maire Tecnimont Tabella n. 1 dello schema 7 dell'Allegato 3 A del Regolamento n. 11971/1999								
Nome e Cognome o categoria	Carica	<i>Performance Share Plan</i> 2016-2018 - ESERCIZI 2016-2017-2018						
		Strumenti finanziari diversi dalle <i>stock option</i>						
		Sezione 1 Strumenti relativi a piani in corso di validita', approvati sulla base di precedenti delibere assembleari						
		Data della delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti assegnati da parte dell'organo competente	Data assegnazione da parte dell'organo competente	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato alla data di assegnazione	Periodo di <i>vesting</i>
27 Dirigenti apicali del Gruppo	-	27/4/2016	Diritti a ricevere gratuitamente azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.	3.636.882 (1)	27/10/2016	-	€ 2,20	2016-2018

(1) Il numero indicato si riferisce al numero massimo di Diritti a ricevere gratuitamente Azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A. per l'intera durata di Piano, considerando il superamento delle condizioni di accesso annuali e il raggiungimento dell'obiettivo di *performance* al livello *cap*.



Allegato 2 – Tabella contenente lo stato di attuazione del Piano di Azionariato diffuso 2016-2018, in relazione all’anno 2016

ALLEGATO 2								
Piani di compensi basati su strumenti finanziari Stato di attuazione del Piano di Azionariato Diffuso 2016-2018 Tabella n. 1 dello schema 7 dell'Allegato 3 A del Regolamento n. 11971/1999								
Nome e Cognome o categoria	Carica	Piano di Azionariato Diffuso 2016-2018 - ASSEGNAZIONE ESERCIZIO 2016						
		Strumenti finanziari diversi dalle <i>stock option</i>						
		Sezione 1 Strumenti relativi a piani in corso di validita', approvati sulla base di precedenti delibere assembleari						
		Data della delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti assegnati da parte dell'organo competente	Data assegnazione da parte dell'organo competente	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato alla data di assegnazione	Periodo di <i>vesting</i>
Fabrizio Di Amato	Presidente del Consiglio di Amministrazione	27/4/2016	Diritti a ricevere gratuitamente azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.	740 (1)	29/7/2016	-	€ 2,28	2016
Pierroberto Folgiero	Amministratore Delegato e Direttore Generale	27/4/2016	Diritti a ricevere gratuitamente azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.	740 (1)	29/7/2016	-	€ 2,28	2016
Executives	-	27/4/2016	Diritti a ricevere gratuitamente azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.	368.520 (1)	29/7/2016	-	€ 2,28	2016
Exempts	-	27/4/2016	Diritti a ricevere gratuitamente azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.	562.820 (1)	29/7/2016	-	€ 2,28	2016
Non Exempts	-	27/4/2016	Diritti a ricevere gratuitamente azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.	550.080 (1)	29/7/2016	-	€ 2,28	2016
Workers	-	27/4/2016	Diritti a ricevere gratuitamente azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.	3.715 (1)	29/7/2016	-	€ 2,28	2016

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