Relazione sulla Remunerazione

Relazione sulla Remunerazione 2014

ai sensi dell'art. 123-*ter* TUF

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

Sito web: **www.mairetecnimont.it**

Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 13 marzo 2014

Premessa

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

La Società traendo spunto dall'obbligo di predisporre la Relazione ha volontariamente deciso di ampliare la profondità delle informazioni fornite al fine di rafforzare la trasparenza verso gli investitori e il mercato. Gli Amministratori, con il presente documento, intendono presentare all'Assemblea una Relazione che descriva la politica generale per la remunerazione 2014 ed evidenziare la reale applicazione di quella relativa al 2013.

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

Ricordiamo che in merito all'attuazione del nuovo art. 6 (Principio 6.P.4.) del Codice di Autodisciplina ("Remunerazione degli Amministratori"), il Consiglio d'Amministrazione di Maire Tecnimont in data 13 Marzo 2014, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha deliberato di predisporre la Sezione I della "Relazione sulla Remunerazione" per il 2014 ex art. 123-*ter* del TUF (inserito dal D. Lgs. 259/2010) che verrà sottoposta all'Assemblea convocata per il 30 aprile 2014 e il 2 maggio 2014 rispettivamente in prima e seconda convocazione. Alla stessa sarà portata per conoscenza la Sezione II approvata dal Consiglio d'Amministrazione di Maire Tecnimont in data 13 marzo 2014, su proposta del Comitato per la Remunerazione.

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

- la SEZIONE I illustra:
  a) la Politica della Società in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, del Direttore Generale, dei Dirigenti con

responsabilità strategiche e dei Dirigenti apicali con riferimento almeno all'esercizio successivo;

b) le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale Politica.

- la SEZIONE II, a sua volta è articolata in due parti:
  a) nella prima parte è fornita una rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione;
  b) nella seconda parte sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2013, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e da società controllate e collegate, utilizzando le tabelle allegate alla Relazione che formano parte integrante della stessa. Tale sezione permette di comprendere come abbiano operato i sistemi di remunerazione e quale sia l'effettiva remunerazione erogata o erogabile alla popolazione oggetto dei contenuti del presente documento.

Sommario

RIFERIMENTI NORMATIVI 8

GLOSSARIO 9

INDICE ANALITICO PER TEMI (DELIBERA CONSOB N. 18049, SEZIONE I) 13

SEZIONE I 16

PREMESSA 16

1. INFORMAZIONI SULLE PROCEDURE UTILIZZATE PER L'ADOZIONE E L'ATTUAZIONE DELLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 16

1.1. Finalità e soggetti coinvolti 16

1.2. Comitato per la Remunerazione 17

1.3. Consiglio di Amministrazione 20

1.4. Assemblea degli azionisti 20

1.5. Intervento di esperti indipendenti 21

1.6. Processo per la definizione e approvazione della Politica 21

2. INFORMAZIONI SULLA POLITICA DELLA SOCIETA' IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 23

2.1. Contenuto della Politica 23

2.2. La remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione 24

2.2.1. La remunerazione degli Amministratori non investiti di particolari cariche 24

2.2.2. La remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche 25

2.3. La remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale 28

2.4. La remunerazione dei "Dirigenti apicali" 28

2.5. Retribuzione variabile - MBO e LTI 30

2.6. Il *Performance Plan* 33

2.7. Il *Retention Plan* 35

2.8. Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto 35

2.9. Patti di non concorrenza 35

PREMESSA 36

PRIMA PARTE 36

SECONDA PARTE 38

Tabella 1 - Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e al Direttore Generale 39

Tabella 3B - Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Direttore Generale 43

Schema 7-ter Tabella 1 - Partecipazioni dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e del Direttore Generale 45

RIFERIMENTI NORMATIVI

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

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

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

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

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

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 *retention* e di incentivazione di breve termine e di medio-lungo termine al raggiungimento dei valori *target*.

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

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

Collegio Sindacale: è l'organo di controllo interno della Società, a cui è attribuita la funzione di 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 Societa' e sul suo concreto funzionamento. Esprime un parere obbligatorio, ma non vincolante, nella definizione della Politica sulla Remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, che deve essere tenuto in considerazione nelle determinazioni prese dal Consiglio di Amministrazione.

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, nella maggior parte indipendenti, in tal caso il Presidente del Comitato e' indipendente. Per la descrizione delle

funzioni del Comitato Controllo e Rischi si rimanda alla Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari.

Comitato Parti Correlate: è composto da 3 consiglieri 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.

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, può essere composto da 3 Amministratori non esecutivi, nella maggior parte indipendenti, in tal caso il Presidente del Comitato e' indipendente. Per la descrizione delle funzioni del Comitato per la Remunerazione si rimanda alla Relazione sul Governo Societario e sugli assetti proprietari.

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 sulle Remunerazioni proposta dal Comitato per la Remunerazione.

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

Dirigenti con responsabilità strategiche: sono i soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società. Per la definizione di "dirigenti con responsabilità strategiche" si rinvia a quella indicata nell'Allegato 1 al Regolamento in materia di operazioni con parti correlate n. 17221 del 12 marzo 2010.

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

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

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

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

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

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

Regolamento Emittenti: è il Regolamento Emittenti CONSOB n. 11971 del 14 maggio 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 del 10 marzo 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 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 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.

Shareholder: è un qualsiasi azionista della Società.

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

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

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

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

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

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

Delibera CONSOB	Informazione richiesta	Riferimento
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.
J	i termini di maturazione dei diritti (cd. *vesting period*), 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.
K	informazioni sull'eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi;	n/a
L	la politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, specificando quali circostanze determinino l'insorgere del diritto e l'eventuale collegamento tra tali trattamenti e le *performance* della società;	2.8.
N	informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie;	2.2.1. 2.2.2. 2.4.
N (i)	la politica retributiva eventualmente seguita con riferimento agli amministratori indipendenti;	2.1.
N (ii)	la politica retributiva eventualmente seguita con riferimento all'attività di partecipazione a comitati;	2.2.1.
N (iii)	la politica retributiva eventualmente seguita con riferimento allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vice presidente, etc.);	2.2.2.
O	informazione in merito all'utilizzo di politiche retributive di altre società come riferimento, e in caso positivo i criteri utilizzati per la scelta di tali società.	2.1.

SEZIONE I

Premessa

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

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

1.1. Finalità e soggetti coinvolti

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

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

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

Soggetto da remunerare	Organo decisionale	Organo propositivo	Eventuali consulenti esperti indipendenti
Presidente	Consiglio di Amministrazione	Comitato per la Remunerazione Direzione Risorse Umane, Organizzazione e ICT	Towers Watson
Amministratore Delegato	Consiglio di Amministrazione	Comitato per la Remunerazione Direzione Risorse Umane, Organizzazione e ICT	Towers Watson
Amministratori Esecutivi	Consiglio di Amministrazione	Comitato per la Remunerazione Direzione Risorse Umane, Organizzazione e ICT	Towers Watson
Direttore Generale	Consiglio di Amministrazione	Comitato per la Remunerazione Direzione Risorse Umane, Organizzazione e ICT	Towers Watson
Dirigenti apicali	Consiglio di Amministrazione[1]	Comitato per la Remunerazione Direzione Risorse Umane, Organizzazione e ICT	Towers Watson

1.2. Comitato per la Remunerazione

In ottemperanza alle disposizioni contenute nel Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana ("il Codice"), il Consiglio di Amministrazione di Maire Tecnimont S.p.A. 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

[1] Si precisa che il Consiglio di Amministrazione interviene come organo decisionale nell'ambito della Politica di Remunerazione dei Dirigenti apicali in occasione della revisione dei sistemi di *compensation*, dando invece delega all'Amministratore Delegato, con il supporto delle Funzioni aziendali competenti, per la gestione puntuale dei sistemi stessi.

dallo stesso Codice di Autodisciplina e dal D. Lgs. 58/1998. Almeno un componente del Comitato possiede una adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive, valutata dal Consiglio di Amministrazione al momento della nomina.

Il Comitato ha l'obiettivo di garantire che le politiche di retribuzione del Presidente e dell'Amministratore Delegato, degli Amministratori esecutivi, degli Amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, nonché degli Amministratori non esecutivi, vengano formulate da un organismo in assenza di conflitti di interesse in conformità al nuovo art. 6.P.3. del Codice di Autodisciplina, così come aggiornato nel dicembre 2011.

In data 2 maggio 2013, su proposta del Comitato per la Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione ha nominato il nuovo 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 retribuzione del Presidente, dell'Amministratore Delegato, degli Amministratori esecutivi, degli Amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, ispirate al testo dell'ex art. 7 del Codice di Autodisciplina delle società quotate all'epoca in vigore.

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 fissazione 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 di cui all'art. 2364, comma 2 del codice civile, conformemente alle disposizioni normative applicabili.

Inoltre, il Comitato per la Remunerazione riferisce agli azionisti nel corso dell'assemblea annuale di cui all'art. 2364, comma 2 del codice civile, sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni.

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

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

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

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

Alla data di redazione della presente, i componenti del Comitato per la Remunerazione, nominati dal Consiglio di Amministrazione il 2 maggio 2013, sono:

- Paolo Tanoni – Presidente del Comitato, Consigliere indipendente;
- Vittoria Giustiniani – Consigliere indipendente;
- Luigi Alfieri – Consigliere non esecutivo;

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

Si ricorda che nel corso del 2013, il Comitato per la Remunerazione si è riunito complessivamente 2 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 2014 il Comitato ha programmato lo svolgimento di 4 riunioni.

Alla data di approvazione della presente Relazione si sono già svolte le prime due riunioni, dedicate alla valutazione periodica delle politiche retributive attuate nel 2013 e ai fini della definizione delle proposte di Politica per il 2014, nonché all'esame della presente Relazione per la successiva approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

Si ricorda che l'attività del Comitato per la Remunerazione si è sviluppata all'interno di un processo continuo ed articolato, finalizzato alla definizione della nuova Politica di Remunerazione per il Gruppo e dei relativi strumenti di *compensation*, nonché della predisposizione della Relazione Annuale sulla Remunerazione.

1.3. Consiglio di Amministrazione

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

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

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

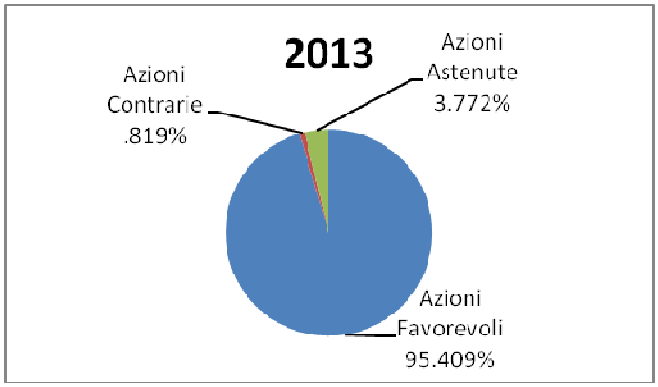
- indicare quali tra gli Amministratori hanno la rappresentanza della Società;
- eleggere tra i suoi membri un Presidente e, ove lo ritenga opportuno, un Vice Presidente;
- delegare le proprie attribuzioni ad un comitato esecutivo composto da alcuni dei suoi membri ovvero ad uno o più dei suoi membri, incluso il Presidente, determinando il contenuto, i limiti e le eventuali modalità di esercizio della delega nel rispetto dell'art. 2381 del codice civile e fissandone i compensi;
- determinare la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, sentito il parere del Collegio Sindacale. Tale remunerazione è definita coerentemente con le decisioni dell'Assemblea che può determinare un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli Amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche.

1.4. Assemblea degli azionisti

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

- nominare e revocare gli Amministratori, nominare i Sindaci e il Presidente del Collegio Sindacale;
- determinare il compenso degli Amministratori e dei Sindaci;
- esprimersi in merito alla Relazione sulla Remunerazione stessa.

Si riporta per completezza il rendiconto delle votazioni da parte dell'Assemblea sulla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione 2013:



1.5. Intervento di esperti indipendenti

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

1.6. Processo per la definizione e approvazione della Politica

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

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, che a sua volta può coinvolgere la Direzione Risorse Umane, Organizzazione e ICT, definisce ed adotta la Politica sulle Remunerazioni nelle sue articolazioni e fonti normative interne e nello specifico i contenuti riassunti nei paragrafi in merito alla politica retributiva dei componenti del Consiglio di Amministrazione (par. 2.2.), del Collegio Sindacale (par. 2.3.) e ai piani di incentivazione (par. 2.5., 2.6. e 2.7.). Inoltre, a norma di Statuto, per quanto riguarda la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, il Consiglio di Amministrazione tiene in

considerazione il parere del Collegio Sindacale.

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

Il testo integrale della Relazione sulla Remunerazione, con particolare riferimento alla Sezione II, è stato esaminato preventivamente dal Comitato per la Remunerazione e quindi approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 13 marzo 2014.

È opportuno ricordare come la Procedura per Operazioni con Parti Correlate ("Procedura") adottata dal Consiglio di Amministrazione in data 12 novembre 2010, e da ultimo modificata in data 13 marzo 2014, escluda dall'applicazione della Procedura le deliberazioni assembleari di cui all'art. 2389, primo comma del codice civile, relative ai compensi spettanti ai membri del Consiglio di Amministrazione, alle deliberazioni in materia di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche rientranti nell'importo complessivo preventivamente determinato dall'assemblea ai sensi dell'art. 2389, terzo comma del codice civile, e alle deliberazioni assembleari di cui all'art. 2402 del codice civile, relative ai compensi spettanti ai membri del Collegio Sindacale. Inoltre, dalla stessa Procedura sono escluse le deliberazioni relative ai piani di compenso basati su strumenti finanziari approvati dall'Assemblea dei soci di Maire Tecnimont ai sensi dell'art. 114-*bis*, TUF, e relative operazioni esecutive.

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

2.1. Contenuto della Politica

La Politica sulle Remunerazioni presentata in questa Sezione della Relazione Annuale sulla Remunerazione si pone l'obiettivo di accrescere la consapevolezza degli *stakeholder* rispetto alle politiche retributive, alle prassi seguite e ai risultati ottenuti, fornendo un'informativa dettagliata e mostrando la loro coerenza con le strategie deliberate dalla Società. La Relazione si focalizza principalmente sulla retribuzione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche. Sono Dirigenti con responsabilità strategiche il Presidente e l'Amministratore Delegato e Direttore Generale.

Maire Tecnimont ha inoltre selezionato, all'interno del perimetro di Gruppo, una serie di figure dirigenziali che sono state definite "Dirigenti apicali": nonostante non sussista alcun obbligo normativo, la Società ha deciso di includere tale categoria nella Sezione I della presente Relazione, descrivendo la politica retributiva di cui i Dirigenti apicali sono destinatari. Tale decisione è stata adottata con l'obiettivo di aumentare la trasparenza sulla Politica Retributiva del Gruppo, sia nei confronti degli *shareholder* che, più in generale, di tutti gli *stakeholder*.

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

- relativamente ai criteri applicativi del Codice, ove si richiede che le componenti variabili prevedano dei massimali, 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 medio-lungo termine ed inoltre sono chiari, sfidanti, raggiungibili e influenzabili dal Valutato, supportabili da evidenza, coerenti con il ruolo del Valutato stesso;
- per quanto riguarda i compiti del Comitato per la Remunerazione, il ruolo da esso esercitato si manifesta nella costante valutazione della coerenza e dell'adeguatezza delle politiche adottate in tema di remunerazione, nel monitoraggio dell'applicazione di tali politiche, nella presentazione al Consiglio di Amministrazione di pareri e proposte sull'impianto complessivo del sistema di remunerazione e sui suoi elementi di dettaglio, sugli strumenti da adottare e sugli obiettivi di *performance* da perseguire.

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

- Amministratori non investiti di particolari cariche;
- Amministratori investiti di particolari cariche;
- componenti 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 retributiva è stata definita in maniera autonoma e specifica senza quindi far riferimento alle politiche retributive di altre società, se non ai fini di *benchmarking* in termini di competitività e di equità.

2.2. La remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione

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

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

Alla data di redazione della presente Relazione:

- sono Amministratori non investiti di particolari cariche i seguenti Consiglieri: Luigi Alfieri, Gabriella Chersicla (nominata anche *Lead Independent Director*), Nicolò Dubini, Stefano Fiorini, Vittoria Giustiniani, Patrizia Riva e Paolo Tanoni;
- sono Amministratori investiti di particolari cariche: 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 investiti di particolari cariche

Relativamente agli Amministratori non investiti di particolari cariche, per cui l'art. 6 prevede che la remunerazione non sia, se non per una parte non significativa, legata ai risultati economici della Società, Maire Tecnimont ha stabilito un unico emolumento fisso annuo, rientrando quindi pienamente nel disposto dell'articolo.

In data 30 aprile 2013 l'Assemblea degli Azionisti ha approvato i compensi per ciascun Consigliere (ai sensi dell'art. 19.1 dello Statuto sociale e ai sensi dell'art. 2389 comma 1 del codice civile). I compensi aggiuntivi per i componenti dei Comitati costituiti nell'ambito del

Consiglio di Amministrazione secondo quanto previsto dal Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana sono deliberati, ai sensi dell'art. 2389, comma 3 del codice civile e dell'art. 19.3 dello Statuto sociale, dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

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

- Euro 30.000,00 per ciascun Consigliere di Amministrazione;
- Euro 15.000,00 per i Presidenti del Comitato Controllo e Rischi e del Comitato per la Remunerazione, oltre al compenso spettante come Amministratori;
- Euro 10.000,00 per i componenti del Comitato Controllo e Rischi e del Comitato per la Remunerazione, oltre al compenso spettante come Amministratori;
- Euro 500,00 a riunione (gettone di presenza) per i componenti del Comitato Parti Correlate.

Per la remunerazione degli Amministratori non esecutivi e non investiti di particolari cariche non è prevista una componente variabile legata ai risultati economici conseguiti dalla Società e dal Gruppo; infatti, la componente fissa è stata ritenuta sufficiente ad attrarre, trattenere e motivare Consiglieri dotati delle qualità professionali richieste per gestire con successo la Società. Essa è commisurata all'impegno richiesto a ciascuno di essi, tenuto conto dell'eventuale partecipazione ad uno o più Comitati. Gli Amministratori non esecutivi non sono destinatari di piani di incentivazione a base azionaria, così come gli altri Amministratori e/o Dirigenti apicali della Società.

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

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

2.2.2. La remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche

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

Fabrizio di Amato percepisce un emolumento in cui è presente esclusivamente una componente fissa. Sebbene ciò appaia come un'eccezione al Codice, che invece richiede per questa figura una significativa componente variabile, essa si giustifica con il fatto che il

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

La remunerazione annua del Presidente si compone dei seguenti elementi:

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

Per Pierroberto Folgiero, Amministratore Delegato e Direttore Generale di Maire Tecnimont S.p.A., a far data dal 9 maggio 2013, e' prevista una remunerazione complessiva costituita dai seguenti elementi:

- un compenso come Consigliere di Amministrazione di Maire Tecnimont S.p.A.;
- un compenso come Amministratore Delegato di Maire Tecnimont S.p.A.;
- una componente fissa annua lorda (RAL) come Dirigente della Società in qualità di Direttore Generale;
- una componente variabile annuale conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali e individuali (Piano MBO) come Amministratore Delegato;
- una componente variabile di lungo termine conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali (Piano MBO differito) collegata nella misura alla componente annuale (Piano MBO) come Amministratore Delegato;
- una componente variabile di medio termine conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi di *performance* aziendale (*Performance Plan*) come Amministratore Delegato;
- una componente variabile di lungo termine conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali (Piano LTI) come Amministratore Delegato;
- una quota di retribuzione a titolo di *retention* conseguibile solo in caso di permanenza nel Gruppo a predeterminate date (*Retention Plan*) come Direttore Generale;
- *benefits* riconosciuti dal CCNL applicato e dalle prassi aziendali.

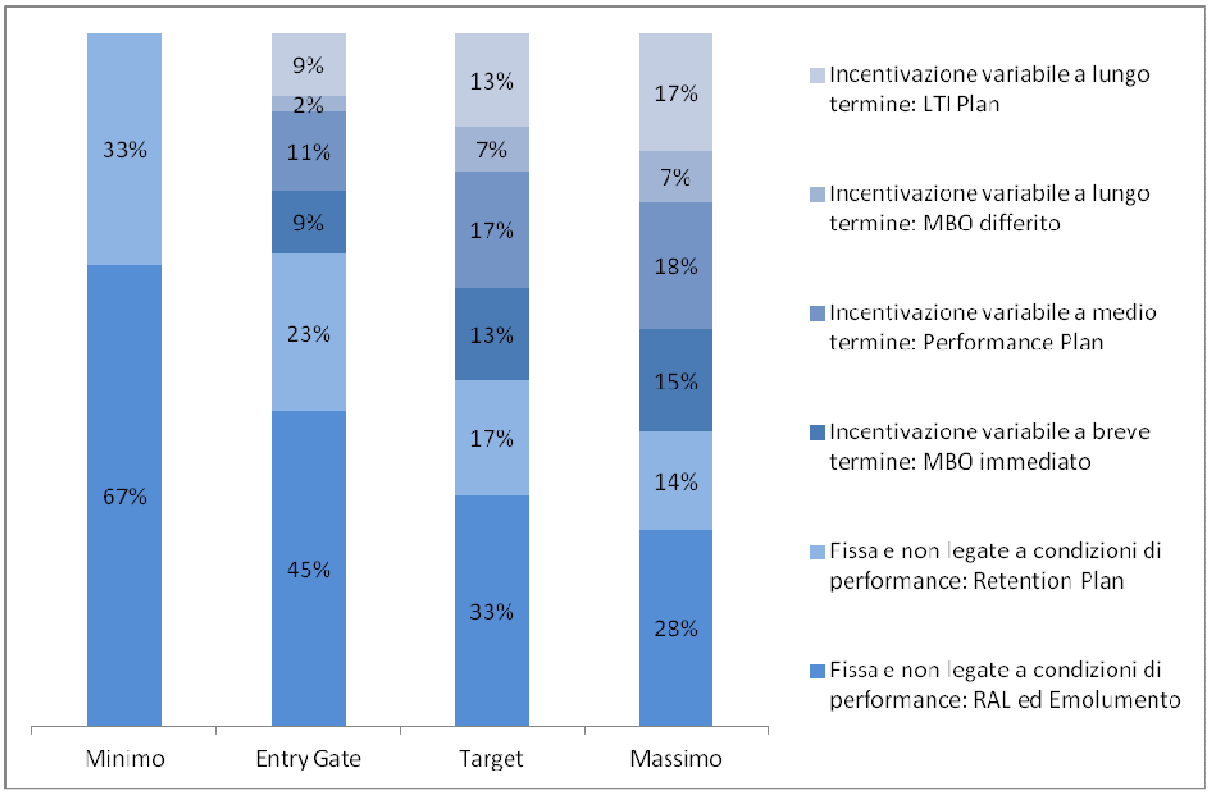
Come già indicato nella Relazione sulla Remunerazione 2013, si ribadisce che la componente fissa della remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche è stata definita, e nel tempo costantemente revisionata, secondo i principi di:

- 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.

Per quanto riguarda il ruolo di Amministratore Delegato unitamente a quello di Direttore Generale, nella determinazione della remunerazione e delle sue singole componenti, Maire Tecnimont tiene conto dei seguenti criteri indicativi:

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

Di seguito viene rappresentato il *paymix* ovvero il peso percentuale delle diverse componenti rispetto all'*Annual Total Direct Compensation* al minimo (remunerazione fissa e non legata a condizioni di *performance*), al livello di raggiungimento degli obiettivi all'*entry gate*, al *target* e al livello massimo (esclusa la componente di *benefits*).



2.3. La remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale

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

- Pier Paolo Piccinelli - Presidente;
- Giorgio Loli - Sindaco Effettivo;
- Antonia Di Bella - Sindaco Effettivo;
- Andrea Bonelli - Sindaco Supplente;
- Marco Pardi - Sindaco Supplente, dal 19 febbraio 2014 ed in carica fino alla prossima Assemblea, in sostituzione di Francesca Cancellieri, dimissionaria.

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

2.4. La remunerazione dei "Dirigenti apicali"

In continuità con quanto annunciato nella Relazione sulla Remunerazione 2012 e alle delibere assunte dal Comitato per la Remunerazione e dal Consiglio di Amministrazione nel corso del

2012 e del 2013, Maire Tecnimont ha promosso una revisione del Sistema di *Compensation* dei Dirigenti apicali del Gruppo, disegnato allo scopo di focalizzare maggiormente il *management* sui risultati aziendali di lungo periodo e sulla creazione del valore, così come definito dal nuovo Piano Industriale di Gruppo 2013-2017 approvato. Maire Tecnimont ha pertanto raggiunto questi obiettivi attraverso due direttrici:

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

Il sistema si propone le seguenti principali finalità:

- l'autofinanziabilità dei piani di incentivazione variabile ovvero il livello di *performance* da raggiungere affinché generino un *payout* coincide con l'obiettivo di budget individuato ed incrementato del costo dei piani stessi;
- l'allineamento delle Politiche di Remunerazione della Società alle *best practice* di mercato in termini di *paymix* retributivo (componenti fisse e variabili della retribuzione);
- un efficace collegamento tra i risultati di breve termine e quelli di più lungo periodo dell'azienda;
- la corretta remunerazione dei Manager in base al ruolo, all'impegno e al risultato del singolo e delle unità organizzative di appartenenza;
- il rafforzamento della capacità di *retention* del Gruppo.

Per quanto riguarda i Dirigenti apicali del Gruppo, la remunerazione è attualmente costituita dai possibili seguenti elementi:

- una componente fissa annua lorda (RAL);
- 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);
- una componente variabile di medio termine conseguibile a fronte del raggiungimento di

predefiniti obiettivi di *performance* aziendale (*Performance Plan*);

- una componente variabile di lungo termine conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali (Piano LTI);
- una quota di retribuzione a titolo di *retention* conseguibile solo in caso di permanenza nel Gruppo a predeterminate date (*Retention Plan*);
- *benefits* riconosciuti dal CCNL applicato e dalle prassi aziendali.

Come previsto per gli Amministratori investiti di particolari cariche, la componente fissa della remunerazione delle figure apicali nel Gruppo è stata definita, e nel tempo è 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 degli *Executive*;
- equità interna per figure di livello simile o equiparabile;
- *retention* e fidelizzazione nei confronti del Gruppo e dei suoi obiettivi strategici.

Nella determinazione della remunerazione e delle sue singole componenti, Maire Tecnimont tiene conto dei seguenti criteri indicativi:

- la componente fissa o comunque non legata a condizioni di *performance* ha un peso pari a circa il 50% dell'*Annual Total Direct Compensation* a *target* (esclusa la componente di *benefits*);
- una quota di retribuzione variabile riconducibile a piani di incentivo a breve termine che rappresenta una percentuale pari a circa il 20% dell'*Annual Total Direct Compensation* a *target* (esclusa la componente di *benefits*);
- una quota di retribuzione variabile riconducibile a piani di incentivo a medio-lungo termine che rappresenta una percentuale pari a circa il 30% dell'*Annual Total Direct Compensation* a *target* (esclusa la componente di *benefits*), con una minore incidenza per i titolari di fascia B del piano di incentivazione di lungo periodo pari a circa il 2% rispetto a quelli di fascia A;
- *benefits* riconosciuti dal CCNL applicato e dalle prassi aziendali.

2.5. Retribuzione variabile - MBO e LTI

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

- 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 supportabile da evidenza;
- coerenti con le responsabilità del Valutato e gli obiettivi del Valutatore stesso.

Il Sistema di Incentivazione di breve termine (MBO), valido dal 1 gennaio 2013 fino alla data di approvazione del bilancio 2015, 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 raggiunto e di un ammontare pari a circa il 33% del premio raggiunto in forma differita.

Tale sistema consente di valutare la *performance* del Gruppo e del beneficiario su base annua e di orientare le azioni del *management* verso obiettivi strategici in armonia con le priorità di *business*.

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

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

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

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

massimo della *performance* (130% del *target*) sarà erogato un incentivo massimo pari al 52% della Remunerazione Annua Lorda.

Il Piano MBO "Differito" prevede invece un 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.

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

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

Nello specifico, il Piano LTI monetario è finalizzato:

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

La struttura del nuovo Piano LTI prevede una condizione cancello che permette l'erogazione del *bonus* solo in caso di un suo superamento (il tasso di crescita annuale composto – CAGR - sull'EBITDA di periodo 2012 – 2015 deve essere pari ad almeno il 27%). Il Piano prevede altresì che, in base al ruolo ricoperto e al relativo peso organizzativo, i beneficiari siano distinti in due fasce (A e B), differenziate in termini di ammontare del *bonus target*.

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

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

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

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

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

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

2.6. Il *Performance Plan*

In considerazione del particolare momento di transizione aziendale, si è deciso di introdurre un ulteriore Piano di incentivazione di medio termine a supporto del Piano Industriale, focalizzato sui risultati del Capitale Circolante Netto, data la strategicità della componente finanziaria all'interno del Piano Industriale stesso. Tale Piano, a favore dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti apicali beneficiari dello stesso, prevede l'erogazione di un *bonus*, distinto rispetto a quelli derivanti dai sistemi MBO e LTI, solo in caso di *performance* superiore ad un *entry gate* stabilito. Il *Performance Plan* prevede l'erogazione di un incentivo pari a:

- 25% della Remunerazione Annua Lorda, in caso di raggiungimento dell'*entry gate* (85%

della *performance*);

- 50% della Remunerazione Annua Lorda, in caso di raggiungimento dell'obiettivo al *target* (100% della *performance*);
- 65% della Remunerazione Annua Lorda, in caso di raggiungimento del massimo di *overperformance* (130% della *performance*).

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

Di seguito è rappresentata una sintesi dei KPI per i diversi piani di incentivazione.

KPI	**MBO**	**MBO differito**	**LTI**	***Performance plan***
Flusso di cassa della gestione operativa	✓ Corporate ✓ Controllate (come fattore correttivo)			
EBITDA	✓ Corporate			
Business Margin	✓ Controllate			
Obiettivi individuali/di funzione	✓ Corporate ✓ Controllate			
Cross fertilization/integrazione	✓ Controllate			
CAGR			✓ Corporate ✓ Controllate	
EBITDA – Debito Finanziario			✓ Corporate ✓ Controllate	
Capitale Circolante Netto		✓ Corporate ✓ Controllate		✓ Corporate ✓ Controllate

2.7. Il *Retention Plan*

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

Il valore annuo del Piano di *Retention* è pari al 33% della remunerazione non legata a condizioni di *performance.*

Il Piano ha una durata di due esercizi, sino alla data di approvazione del bilancio 2014.

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

In favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e di alcuni Dirigenti apicali, sono state stabilite indennità in caso di cessazione del rapporto con la Società o il Gruppo a seguito di modifica nella struttura dell'assetto proprietario del Gruppo stesso (*Change of Control*) che ne modifichino significativamente il perimetro. La *target opportunity* in questo caso è pari a 2 volte la Remunerazione Globale Annua complessiva (comprensiva della retribuzione fissa, del valore dei *benefits* 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 all'importo degli eventuali compensi percepiti in relazione alle cariche sociali ricoperte negli ultimi 12 mesi).

2.9. Patti di non concorrenza

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

SEZIONE II

Premessa

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

PRIMA PARTE

Di seguito è riportata l'informativa sui compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento (2013). L'illustrazione delle voci e le ulteriori relative informazioni sono reperibili nella Sezione I della Relazione 2013.

Nel merito, la Politica Retributiva 2013 è stata oggetto di verifica dal Comitato per la Remunerazione in occasione della valutazione periodica prevista dal Codice di Autodisciplina che ha confermato come questa sia coerente e consistente con le decisioni di cui alle delibere assunte dal Consiglio di Amministrazione. In base alla valutazione espressa dal Comitato, la Politica 2013 è così risultata inoltre in linea con i riferimenti di mercato riscontrati dall'*advisor* Towers Watson, sia in termini di posizionamento complessivo sia di composizione del *paymix* retributivo.

In particolare, la Politica Retributiva 2013 è stata attuata mediante l'erogazione delle componenti previste dalla stessa, ovvero (cfr. Sezione I, Capitolo 2 della Relazione 2013), ove applicabili:

- componente come Consigliere di Amministrazione;
- componente come Amministratore investito di particolari cariche;
- componente fissa annua lorda (RAL);
- 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 (Piano MBO differito) collegata nella misura alla componente annuale (Piano MBO);
- una componente variabile di medio termine conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi di *performance* aziendale (*Performance Plan*);
- una componente variabile di lungo termine conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali (Piano LTI);
- una quota di remunerazione a titolo di *retention* conseguibile solo in caso di permanenza

nel Gruppo a predeterminate date (*Retention Plan*);

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

Per l'esercizio 2013, 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 dei Soci.

Gli importi relativi ai sopra ricordati compensi sono specificati alla rispettiva voce della Tabella 1, gli unici importi addizionali attribuiti sono specificati alla voce "Compensi variabili *non equity*/bonus e altri incentivi" della stessa Tabella 1, con relative indicazioni di dettaglio nella Tabella 3B nelle colonne "Bonus dell'anno" e "Altri bonus". Nel caso fossero previsti altri compensi per attività professionali prestate per il Gruppo, gli stessi sono indicati nella colonna "Altri compensi" della Tabella 1.

Infine, come previsto anche nella Relazione sulla Remunerazione 2013, la Tabella 1 riporta il valore dei *benefits* riconosciuti nel 2013, secondo un criterio di imponibilità fiscale. In particolare tali valori si riferiscono ai seguenti *benefit*: i) contribuzione annua al fondo di previdenza complementare; ii) contribuzione annua al fondo di assistenza sanitaria integrativa; iii) assegnazione di autovettura a uso promiscuo; iv) concorso carburante; v) eventuali altri benefici non monetari.

Il Comitato per la Remunerazione, nelle sedute del 4 marzo 2014 e del 12 marzo 2014, e il Consiglio di Amministrazione del 13 marzo 2014, in ragione dei significativi e positivi risultati industriali raggiunti dalle società del Gruppo, pur in presenza di una manovra finanziaria realizzata solo a luglio 2013, hanno deliberato di rimodulare, per l'esercizio 2013, la "condizione cancello" relativa al sistema MBO, riducendo contestualmente la *target opportunity* dal 60% a circa il 30%, fermo restando il resto.

Tale impostazione, molto conservativa rispetto a quanto originariamente previsto dal sistema, è stata inoltre accompagnata dalla sospensione del meccanismo del differimento di parte del bonus, anche in considerazione di una *target opportunity* inferiore rispetto ai *benchmark* di settore.

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 CdA**	**Presidente del CdA e Amministratore Delegato dal 1/1/2013 al 30/04/2013; Presidente del CdA dal 30/04/2013 al 31/12/2013**	**carica di Presidente del CdA fino ad approvazione del Bilancio al 31/12/2015**									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 1.478.906,00 (1)				€ 44.819,61		€ 1.523.725,61		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				**€ 1.478.906,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 44.819,61**	**€ 0,00**	**€ 1.523.725,61**	**€ 0,00**	**€ 0,00**
Pierroberto Folgiero	**Amministratore Delegato e Direttore Generale**	**Direttore Generale dal 22/5/2012; Consigliere dal 1/1/2013 al 31/12/2013; Amministratore Delegato dal 2/5/2013 al 31/12/2013**	**carica di Direttore Generale fino a revoca; Consigliere e Amministratore Delegato fino ad approvazione del Bilancio al 31/12/2015**									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 600.000,00 (2)		€ 630.000,00		€ 15.512,99		€ 1.245.512,99		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 33.333,36 (3)								
(III) Totale				**€ 633.333,36**	**€ 0,00**	**€ 630.000,00**	**€ 0,00**	**€ 15.512,99**	**€ 0,00**	**€ 1.245.512,99**	**€ 0,00**	**€ 0,00**
Luigi Alfieri	**Consigliere**	**30/4/2013 - 31/12/2013**	**fino ad approvazione del Bilancio al 31/12/2015**									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				(4)	(4)				€ 153.333,33 (5)			
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 153.333,33**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**
Gabriella Chersicla	**Consigliere**	**30/4/2013 - 31/12/2013**	**fino ad approvazione del Bilancio al 31/12/2015**									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 20.000,00	€ 7.166,67 (6)							
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				**€ 20.000,00**	**€ 7.166,67**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**
Nicolo' Dubini	**Consigliere**	**30/4/2013 - 31/12/2013**	**fino ad approvazione del Bilancio al 31/12/2015**									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 20.000,00						€ 20.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				**€ 20.000,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 20.000,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**
Stefano Fiorini	**Consigliere**	**1/1/2013 - 31/12/2013**	**fino ad approvazione del Bilancio al 31/12/2015**									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				(7)	(7)							
(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**	**30/4/2013 - 31/12/2013**	**fino ad approvazione del Bilancio al 31/12/2015**									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 20.000,00	€ 6.666,67 (8)							
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				**€ 20.000,00**	**€ 6.666,67**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**
Patrizia Riva	**Consigliere**	**30/4/2013 - 31/12/2013**	**fino ad approvazione del Bilancio al 31/12/2015**									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 20.000,00	€ 500,00 (9)					€ 20.500,00		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				**€ 20.000,00**	**€ 500,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 20.500,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**
Paolo Tanoni	**Consigliere**	**1/1/2013 - 31/12/2013**	**fino ad approvazione del Bilancio al 31/12/2015**									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000,00	€ 25.500,00 (10)					€ 55.500,00		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				**€ 30.000,00**	**€ 25.500,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 55.500,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**
Giuseppe Colaiacovo	**Consigliere**	**1/1/2013 - 30/04/2013**	**fino ad approvazione del Bilancio al 31/12/2012**									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 10.000,00	€ 5.000,00 (11)					€ 15.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				**€ 10.000,00**	**€ 5.000,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 15.000,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**
Adolfo Guzzini	**Consigliere**	**1/1/2013 - 30/4/2013**	**fino ad approvazione del Bilancio al 31/12/2012**									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 10.000,00	€ 3.333,33 (12)					€ 13.333,33		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				**€ 10.000,00**	**€ 3.333,33**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 13.333,33**	**€ 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					
Giovanni Malago'	**Consigliere**	**1/1/2013 - 30/4/2013**	**fino ad approvazione del Bilancio al 31/12/2012**									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 10.000,00						€ 10.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				**€ 10.000,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 10.000,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**
Roberto Poli	**Consigliere**	**1/1/2013 - 30/4/2013**	**fino ad approvazione del Bilancio al 31/12/2012**									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 10.000,00						€ 10.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				**€ 10.000,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 10.000,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**
Pier Paolo Piccinelli	**Presidente del Collegio Sindacale**	**30/4/2013 - 31/12/2013**	**fino ad approvazione del Bilancio al 31/12/2015**									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 53.333,33						€ 53.333,33		
(II) Compensi da controllate e collegate										€ 0,00		
(III) Totale				**€ 53.333,33**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 53.333,33**	**€ 0,00**	**€ 0,00**
Antonia Di Bella	**Sindaco Effettivo**	**30/4/2013 - 31/12/2013**	**fino ad approvazione del Bilancio al 31/12/2015**									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 40.000,00						€ 40.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate										€ 0,00		
(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**	**Presidente del Collegio Sindacale dal 1/1/2013 al 30/4/2013; Sindaco Effettivo dal 30/4/2013 al 31/12/2013**	**fino ad approvazione del Bilancio al 31/12/2015**									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 76.666,67 (13)						€ 76.666,67		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				**€ 76.666,67**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 76.666,67**	**€ 0,00**	**€ 0,00**
Andrea Bonelli	**Sindaco Supplente**	**1/1/2013 - 31/12/2013**	**fino ad approvazione del Bilancio al 31/12/2015**									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				N.A.								
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 56.334,79 (14)								
(III) Totale				**N.A.**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**
Francesca Cancellieri	**Sindaco Supplente**	**30/4/2013 - 31/12/2013**	**fino al 19/2/2014**									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				N.A.						€ 0,00		
(II) Compensi da controllate e collegate										€ 0,00		
(III) Totale				**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**
Andrea Marrocco	**Sindaco Effettivo**	**1/1/2013 - 30/4/2013**	**fino ad approvazione del Bilancio al 31/12/2012**									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 25.000,00						€ 25.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 19.384,08 (15)						€ 19.384,08		
(III) Totale				**€ 44.384,08**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 44.384,08**	**€ 0,00**	**€ 0,00**
Giovanni Scagnelli	**Sindaco Effettivo**	**1/1/2013 - 30/4/2013**	**fino ad approvazione del Bilancio al 31/12/2012**									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 25.000,00						€ 25.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 1.000,00 (16)						€ 1.000,00		
(III) Totale				**€ 26.000,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 26.000,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**
Luca Longobardi	**Sindaco Supplente**	**1/1/2013 - 30/4/2013**	**fino ad approvazione del Bilancio al 31/12/2012**									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				N.A.								
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 3.472,34 (17)								
(III) Totale				**N.A.**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				**2.602.239,33**	**48.166,67**	**630.000,00**	**0,00**	**60.332,60**	**153.333,33**	**3.133.571,93**	**0,00**	**0,00**
(II) Compensi da controllate e collegate				**€ 113.524,57**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 20.384,08**	**€ 0,00**	**€ 0,00**
(III) Totale				**€ 2.715.763,90**	**€ 48.166,67**	**€ 630.000,00**	**€ 0,00**	**€ 60.332,60**	**€ 153.333,33**	**€ 3.153.956,01**	**€ 0,00**	**€ 0,00**

(1) **Fabrizio Di Amato -** I compensi fissi si distinguono in: Euro 1.200.000,00 - compenso come Presidente dal 1/1/2013 al 31/12/2013 e AD fino al 30/4/2013; Euro 278.906,00 - reddito da Lavoro Dipendente.

(2) **Pierroberto Folgiero** - I compensi fissi si distinguono in: Euro 200.000,00 - compenso come AD dal 2/5/2013; Euro 400.000,00 - reddito da Lavoro Dipendente.

(3) **Pierroberto Folgiero** - I compensi fissi si riferiscono alle cariche di AD di Tecnimont S.p.A. e di KT – Kinetics Technology S.p.A. fino al mese di aprile 2013. Dal mese di maggio 2013 i compensi deliberati sono nulli per rinuncia da parte del dott. Folgiero.

(4) **Luigi Alfieri** - I compensi sono nulli per rinuncia da parte del Consigliere.

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

(6) **Gabriella Chersicla** - Il compenso si riferisce alla partecipazione al Comitato Controllo e Rischi dal 2/5/2013 e al gettore presenza previsto per la partecipazione al Comitato Parti Correlate, di cui e' Presidente dal 2/5/2013.

(7) **Stefano Fiorini** - Il compenso è nullo per rinuncia da parte del Consigliere.

(8) **Vittoria Giustiniani** - Il compenso si riferisce alla partecipazione al Comitato per la Remunerazione dal 2/5/2013.

(9) **Patrizia Riva** - Il compenso si riferisce al gettore presenza previsto per la partecipazione al Comitato Parti Correlate, di cui e' componente dal 2/5/2013.

(10) **Paolo Tanoni** - I compensi si riferiscono alla partecipazione al Comitato per la Remunerazione fino al 30/4/2013 e come Presidente dello stesso Comitato dal 2/5/2013; al Comitato Controllo e Rischi come Presidente dal 1/1/2013 al 31/12/2013; al Comitato Parti Correlate come componente dal 2/5/2013 (gettone di presenza).

(11) **Giuseppe Colaiacovo** - I compensi si riferiscono alla partecipazione al Comitato per la Remunerazione come Presidente fino al 30/4/2013 e al Comitato Controllo e Rischi fino al 30/4/2013.

(12) **Adolfo Guzzini** - I compensi si riferiscono alla partecipazione al Comitato per la Remunerazione e al Comitato Controllo e Rischi fino al 30/4/2013.

(13) **Giorgio Loli** - I compensi si distinguono in: Euro 36.666,00 per la carica di Presidente del Collegio Sindacale ricoperta fino al 30/4/2013; Euro 40.000,00 per la carica di Sindaco Effettivo dal 30/4/2013 al 31/12/2013.

(14) **Andrea Bonelli** - I compensi si riferiscono alle cariche di Presidente del Collegio Sindacale e Sindaco Effettivo ricoperte per altre societa' controllate e collegate.

(15) **Andrea Marrocco** - I compensi si riferiscono alle cariche di Presidente del Collegio Sindacale e Sindaco Effettivo ricoperte per altre societa' controllate e collegate fino al 30/4/2013.

(16) **Giovanni Scagnelli** - Il compenso si riferisce alla carica di Sindaco Effettivo ricoperta per la societa' MET NewEn fino al 30/4/2013.

(17) **Luca Longobardi** - Il compenso si riferisce alla carica di Sindaco Effettivo ricoperta per altre societa' controllate e collegate fino al 30/4/2013.

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	Note
			(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		Incentivazione di breve termine (MBO)	€ 280.000,00	€ 0,00						
		Performance Plan	€ 0,00							Al momento della redazione della presente Relazione non e' stimabile l'erogazione del bonus, dipendendo lo stesso da future valutazioni da parte del Comitato per la Remunerazione circa il raggiungimento dell'obiettivo di *performance* del Piano.
		Retention bonus							€ 350.000,00	
(II) Compensi da controllate e collegate										
(III) Totale			€ 280.000,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 350.000,00	

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 31/12/2013

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 **
Fabrizio Di Amato	Presidente del CdA	Maire Tecnimont S.p.A.	20.375.000	149.420.000	2.129.886	167.665.134
Pierroberto Folgiero	Amministratore Delegato	Maire Tecnimont S.p.A.	-	-	-	-
Stefano Fiorini	Consigliere	Maire Tecnimont S.p.A.	500	4.000	-	4.500
Paolo Tanoni	Consigliere	Maire Tecnimont S.p.A.	133.500	1.068.000	-	1.201.500

Amministratori nominati il 30/4/2013 ed in carica al 31/12/2013

Cognome e Nome	*Carica*	*Società partecipata*	*Numero azioni possedute alla data della nomina **	*Numero azioni acquistate **	*Numero azioni vendute **	*Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso **
Luigi Alfieri [(1)]	Consigliere	Maire Tecnimont S.p.A.	16.600	172.800	-	189.400
Gabriella Chersicla	Consigliere	Maire Tecnimont S.p.A.	-	-	-	-
Nicolò Dubini	Consigliere	Maire Tecnimont S.p.A.	-	-	-	-
Vittoria Giustiniani	Consigliere	Maire Tecnimont S.p.A.	-	-	-	-
Patrizia Riva	Consigliere	Maire Tecnimont S.p.A.	-	-	-	-

Amministratori cessati il 30/4/2013

Cognome e Nome	*Carica*	*Società partecipata*	*Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente **	*Numero azioni acquistate **	*Numero azioni vendute **	*Numero azioni possedute alla data della cessazione carica **
Giuseppe Colaiacovo	Consigliere	Maire Tecnimont S.p.A.	1.900	-	-	1.900
Adolfo Guzzini	Consigliere	Maire Tecnimont S.p.A.	71.600	-	-	71.600
Giovanni Malagò	Consigliere	Maire Tecnimont S.p.A.	56.290	-	-	56.290
Roberto Poli	Consigliere	Maire Tecnimont S.p.A.	16.331	-	-	16.331

Direttore Generale in carica al 31/12/2013

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

Sindaci in carica al 31/12/2013

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.	-	-	-	-
Andrea Bonelli	Sindaco Supplente	Maire Tecnimont S.p.A.	-	-	-	-

Sindaci nominati il 30/4/2013 ed in carica al 31/12/2013

Cognome e Nome	*Carica*	*Società partecipata*	*Numero azioni possedute alla data della nomina **	*Numero azioni acquistate **	*Numero azioni vendute **	*Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso **
Pier Paolo Piccinelli	Presidente del Collegio Sindacale	Maire Tecnimont S.p.A.	-	-	-	-
Antonia Di Bella	Sindaco Effettivo	Maire Tecnimont S.p.A.	-	-	-	-
Francesca Cancellieri [(2)]	Sindaco Supplente	Maire Tecnimont S.p.A.	-	-	-	-

Sindaci cessati il 30/4/2013

Cognome e Nome	*Carica*	*Società partecipata*	*Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente **	*Numero azioni acquistate **	*Numero azioni vendute **	*Numero azioni possedute alla data della cessazione carica **
Andrea Marrocco	Sindaco Effettivo	Maire Tecnimont S.p.A.	-	-	-	-
Giovanni Scagnelli	Sindaco Effettivo	Maire Tecnimont S.p.A.	1.700	-	-	1.700
Luca Longobardi	Sindaco Supplente	Maire Tecnimont S.p.A.	-	-	-	-

[(1)] Il numero di azioni comprende le azioni detenute dal coniuge, di cui n. 16.500 alla data della nomina, n. 172.000 acquistate dal 30/4/2013 al 31/12/2013 e n. 188.500 possedute al 31/12/2013.

[(2)] In carica fino al 19/2/2014.

* Azioni post raggruppamento.