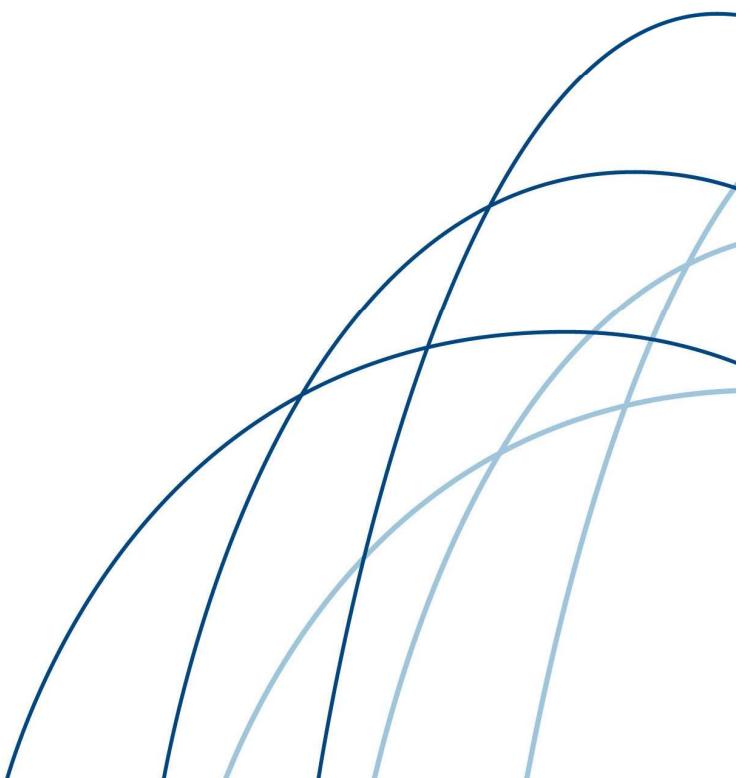




Relazione sulla Remunerazione





Relazione sulla Remunerazione

ai sensi dell'art. 123-ter TUF

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

Sito web: www.mairetecnimont.it

Esercizio 2011

Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 21 marzo 2012

Premessa

La Relazione sulla Remunerazione, ai sensi dell'articolo 123-ter del Testo Unico della Finanza (decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 e successive modificazioni), è articolata nelle seguenti sezioni.

SEZIONE I - con riferimento ai componenti degli organi di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche - contiene informazioni circa la Politica di Remunerazione.

SEZIONE II - a sua volta è articolata in due parti. Nella prima parte è fornita la rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione. Nella seconda parte sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla società e da società controllate e collegate, utilizzando le tabelle allegate alla stessa Relazione e che formano parte integrante della stessa.

La Relazione sulla Remunerazione – inclusa la Sezione I contenente la politica generale per la remunerazione – è sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione e successivamente presentata all'Assemblea (Principio 7.P.4.).



Sommario

SEZIONE I	6
1. INFORMAZIONI SULLE PROCEDURE UTILIZZATE PER L'ADOZIONE E L'ATTUAZIONE DELLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE	6
1.1. Finalità e soggetti coinvolti	6
1.2. Comitato per la Remunerazione	6
1.3. Processo per la definizione e approvazione della Politica	8
2. INFORMAZIONI SULLA POLITICA DELLA SOCIETA' IN MATERIA DI REMUNERAZIONE	10
2.1. Contenuto della Politica	10
2.2. La remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione	11
2.2.1. La remunerazione degli amministratori non investiti di particolari cariche	11
2.2.2. Remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche	12
2.3. Remunerazione dei Dirigenti apicali, Executive	13
2.4. La Remunerazione dei componenti dell'Organo di Controllo	14
2.5. Retribuzione variabile - MBO e LTI	14
2.6. Il nuovo Sistema di Remunerazione degli Executive	16
2.7. Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto	19
2.8. Patti di non concorrenza	19
SEZIONE II	20
Premessa	20
PRIMA PARTE	20
SECONDA PARTE	20
TABELLA 1 - COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	20
TABELLA 3B - PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	20
SCHEMA 7-TER TABELLA 1 - PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E DEI DIRETTORI GENERALI	20

SEZIONE I

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

1.1. Finalità e soggetti coinvolti

La principale finalità della "Politica sulle Remunerazioni" (di seguito, anche "Politica") è rispondere ad una finalità di *attraction* e di *retention* delle risorse dotate delle qualità professionali necessarie per gestire e operare con successo all'interno della Società. La Politica, anche attraverso l'uso delle componenti variabili di breve e di medio-lungo, intende facilitare l'allineamento degli interessi delle proprie risorse al perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti e al raggiungimento di predeterminati risultati economici.

La Politica è definita a seguito di un processo formalizzato (par 1.3) che vede come protagonisti il Comitato per la Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione e la Direzione Risorse Umane, Organizzazione e ICT della Società.

1.2. Comitato per la Remunerazione

In ottemperanza alle disposizioni contenute nel Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana ("il Codice"), il Consiglio di Amministrazione di Maire Tecnimont S.p.A. ("Maire Tecnimont" o "la Società") ha costituito al proprio interno - dal 2007 - il Comitato per la Remunerazione formato da amministratori non esecutivi, la maggioranza dei quali indipendenti secondo i requisiti di indipendenza indicati dallo stesso Codice di Autodisciplina e dal D. Lgs. 58/1998. Almeno un componente del Comitato possiede una adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria, valutata dal Consiglio di Amministrazione al momento della nomina. Il Comitato ha l'obiettivo di garantire che le politiche di retribuzione del Presidente ed Amministratore Delegato, degli amministratori esecutivi, degli amministratori investiti di particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche, nonché degli amministratori non esecutivi, vengano formulate da un organismo in assenza di conflitti di interesse in conformità al nuovo articolo 6.P.3 del Codice di Autodisciplina, così come aggiornato nel dicembre 2011 (corrispondente al vecchio articolo 7.P.3 del Codice di Autodisciplina).

Il Comitato ha funzioni di natura istruttoria, consultiva e propositiva per le politiche di retribuzione del Presidente ed Amministratore Delegato, degli amministratori esecutivi, degli amministratori investiti di particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche, nonché degli amministratori non esecutivi. In ottemperanza al Regolamento di funzionamento del Comitato per la Remunerazione, alle riunioni del Comitato può partecipare, su invito del



Presidente, il Presidente del Collegio Sindacale (che può designare altro Sindaco a partecipare in sua vece), ovvero altre persone la cui presenza possa risultare di ausilio al migliore svolgimento delle funzioni del Comitato stesso. 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 particolare, il Comitato per la Remunerazione:

- valuta annualmente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato; formula al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
- presenta al Consiglio di Amministrazione proposte sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche (ivi inclusi eventuali piani di remunerazione basati su azioni), nonché sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
- monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso e verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- formula al Consiglio di Amministrazione proposte in materia di politica generale per la remunerazione di tutti i dirigenti apicali del Gruppo, ivi inclusi i piani di incentivazione sia monetaria che azionaria di breve e lungo termine;
- esamina preventivamente la relazione annuale sulla remunerazione che le società con azioni quotate sono tenute a predisporre e mettere a disposizione del pubblico prima dell'assemblea annuale di cui all'art. 2364, comma 2, c.c., conformemente alle disposizioni normative applicabili.

In conformità al disposto dell'articolo 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.

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

- Giuseppe Colaiacovo – Presidente del Comitato

- Stefano Fiorini - Consigliere non esecutivo non indipendente
- Luigi Gubitosi - Consigliere non esecutivo e indipendente
- Adolfo Guzzini - Consigliere non esecutivo e indipendente

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

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

1.3. Processo per la definizione e approvazione della Politica

La "Politica sulle Remunerazioni" è sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione da parte del Comitato per la Remunerazione. Nella redazione della stessa il Comitato per la Remunerazione coinvolge la Direzione Risorse Umane, Organizzazione e ICT e dove necessario anche esperti indipendenti in materia.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione che a sua volta può coinvolgere la Direzione Risorse Umane, Organizzazione e ICT, definisce ed adotta la "Politica sulle Remunerazioni" nelle sue articolazioni e fonti normative interne e nello specifico i contenuti riassunti nei paragrafi in merito alla politica retributiva dei componenti degli organi di amministrazione (par. 2.2) e ai piani di incentivazione di lungo termine (par. 2.5). 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 esamina ed approva 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.

È opportuno ricordare come la Procedura per Operazioni con Parti Correlate adottata dal Consiglio di Amministrazione in data 12 novembre 2010, e da ultimo modificata in data 16 febbraio 2012, escluda dall'applicazione della nuova procedura le deliberazioni assembleari di cui all'articolo 2389, primo comma, del codice civile, relative ai compensi spettanti ai membri del consiglio di amministrazione e del comitato esecutivo, alle deliberazioni in materia di remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche rientranti nell'importo complessivo preventivamente determinato dall'assemblea ai sensi dell'articolo 2389, terzo comma, del codice civile, e alle deliberazioni assembleari di cui all'articolo 2402 del codice civile, relative ai compensi spettanti ai membri del Collegio Sindacale. Inoltre, dalla stessa Procedura per Operazioni con Parti Correlate sono escluse le deliberazioni relative ai piani di



compenso basati su strumenti finanziari approvati dall'assemblea dei soci di Maire Tecnimont ai sensi dell'art.114-bis, TUF, e relative operazioni esecutive.

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

2.1. Contenuto della Politica

La finalità prima della "Politica sulle Remunerazioni" è quella di attrarre, trattenere e motivare le risorse dotate delle qualità professionali richieste per gestire con successo la Società e il Gruppo. La Politica anche attraverso l'uso delle componenti variabili di breve e di medio-lungo termine intende facilitare l'allineamento degli interessi delle proprie risorse al perseguitamento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti e al raggiungimento di predeterminati risultati economici.

Di seguito sono evidenziate le caratteristiche principali della politica retributiva, 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;
- i dirigenti apicali, gli executive;
- i componenti dell'Organo di Controllo.

Maire Tecnimont ad oggi non ha individuato, all'interno della propria compagine manageriale, alcun Dirigente con responsabilità strategiche.

Maire Tecnimont attualmente già possiede un impianto di remunerazione per i Dirigenti apicali e gli Amministratori in linea con il più recente disposto del Codice. In relazione agli elementi principali dell'art. 6 Maire Tecnimont ha posto in essere una serie di disposizioni che ne hanno, di fatto, recepito anzitempo i principi e le finalità:

- relativamente ai criteri applicativi del Codice, ove si richiede che le componenti variabili prevedano dei massimali, Maire Tecnimont stabilisce dei tetti massimi per tali forme di remunerazione nella misura del 50% della retribuzione annua linda per l'incentivazione di breve termine, e del 80% per l'incentivazione di lungo termine (valore annualizzato assumendo il raggiungimento dei *target* massimi a fine triennio per i Dirigenti di fascia più elevata);
- in merito alla necessità che gli obiettivi di *performance* per la componente variabile debbano essere predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli azionisti in ottica di medio-lungo termine, lo Standard Incentivazione di breve termine dispone che gli obiettivi siano chiari, sfidanti, raggiungibili e influenzabili dal Valutato, misurabili, supportabili da evidenza, coerenti con il ruolo del Valutato. Per quanto riguarda



l'incentivazione di lungo termine, la natura stessa degli obiettivi previsti nel Piano (e precisati più avanti in questa nota) ne determina la coerenza con le indicazioni del Codice;

- 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 retributiva, in termini di elementi del pacchetto retributivo e loro determinazione.

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: Giuseppe Colaiacovo, Stefano Fiorini, Luigi Gubitosi, Adolfo Guzzini, Just Jansz, Giovanni Malagò, Roberto Poli, Saverio Signori;
- sono amministratori investiti di particolari cariche: Fabrizio Di Amato che ricopre la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato.

2.2.1. La remunerazione degli amministratori non investiti di particolari cariche

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

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

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

- euro 30.000,00 per ciascun Consigliere di Amministrazione;

- i Presidenti del Comitato per il Controllo Interno e del Comitato per la Remunerazione oltre al compenso spettante come amministratori, hanno diritto ad un compenso di Euro 10.000,00 annuo;
- i componenti del Comitato per il Controllo Interno e del Comitato per la Remunerazione oltre al compenso spettante come amministratori, hanno diritto ad un compenso di Euro 5.000,00 annuo.

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.

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. Remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche

L'Amministratore Esecutivo, che ricopre la carica di Presidente e Amministratore Delegato di Maire Tecnimont S.p.A., attualmente percepisce un emolumento in cui e' presente esclusivamente una componente fissa. Sebbene ciò appaia come un'eccezione al Codice, che invece richiede per questa figura una significativa componente variabile, essa si giustifica con il fatto che l'Amministratore Esecutivo di Maire Tecnimont è anche il soggetto maggiormente rappresentativo degli interessi degli azionisti, creando già, di fatto un collegamento diretto tra interesse personale a creare valore in qualità di azionista e l'attività esercitata nella carica. E' inoltre da specificare che la presenza di una remunerazione fissa allineata a quanto percepito da equivalenti figure in società quotate in Italia, consente al Presidente e Amministratore Delegato di poter esercitare la propria attività di gestione aziendale con adeguata indipendenza rispetto a considerazioni di breve periodo sull'andamento del Titolo.

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

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



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

È compito del Comitato per la Remunerazione valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche. Inoltre, è compito del Comitato presentare al Consiglio di Amministrazione proposte o esprimere pareri 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 provvedendo a monitorare l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso.

Nell'ambito delle proprie competenze, il Comitato elabora, sottopone al Consiglio di Amministrazione e monitora l'applicazione di sistemi di incentivazione (ivi inclusi i piani di azionariato) rivolti alla dirigenza, intesi quali strumenti finalizzati ad attrarre, trattenere e motivare risorse di livello ed esperienza adeguati, sviluppandone il senso di appartenenza ed assicurandone nel tempo una costante tensione alla creazione di valore.

2.3. Remunerazione dei Dirigenti apicali, Executive

Per quanto riguarda i Dirigenti apicali del Gruppo, nel triennio 2009-2011, periodo di tempo a cui ha fatto riferimento l'ultimo Piano Industriale di Gruppo, la remunerazione è stata strutturata secondo tre direttive:

- una componente fissa annua linda (cd. RAL);
- una componente variabile annuale conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali (c.d. MBO);
- una componente variabile di medio/lungo termine (c.d. LTI);
- *benefits* riconosciuti dal CCNL applicato e dalle prassi aziendali.

La componente fissa della remunerazione delle figure apicali nel Gruppo è stata definita, e nel tempo costantemente revisionata, secondo i principi di:

- compensazione del ruolo ricoperto in termini di importanza strategica nelle decisioni a livello di Gruppo;
- competitività sul mercato 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 ha un peso generalmente non inferiore al 51% dell' "Annual Total Direct Compensation" ¹ a *target* (esclusa la componente di benefits);
- un incentivo a *target* MBO (annuale) che rappresenta una percentuale compresa tra il 30% e il 50% della componente fissa in funzione decrescente al peso organizzativo;
- la componente variabile a medio/lungo termine (c.d. LTI) a *target* annualizzata ha un peso generalmente non superiore al 67% della componente fissa; alla data della presente, il Piano LTI di natura monetaria, non avendo raggiunto i *target* minimi, e' stato chiuso con delibera del Consiglio di Amministrazione del 16 marzo 2011;
- il pacchetto di *benefits* offerto prevede quanto definito dal CCNL Dirigenti aziende industriali integrato in materia di assicurazione medica e di una *car policy*.

2.4. La Remunerazione dei componenti dell'Organo di Controllo

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

- Giorgio Loli (Presidente)
- Andrea Marrocco (Sindaco Effettivo)
- Giovanni Scagnelli (Sindaco Effettivo)
- Andrea Bonelli (Sindaco Supplente)
- Luca Longobardi (Sindaco Supplente)

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

2.5. Retribuzione variabile - MBO e LTI

La remunerazione variabile di breve termine (annuale) è stata gestita tramite il sistema di Incentivazione di Gruppo che prevede, secondo i dettami dello Standard Corporate STDGR-HRO-003 Rev. 1, emanato in data 28/2/2008, l'assegnazione al singolo dirigente di obiettivi aziendali e individuali che presentino le seguenti caratteristiche:

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

¹ Intesa come la somma della componente annua fissa, della componente annua variabile di breve termine misurata assumendo il raggiungimento degli obiettivi previsti a *target*, della componente annualizzata della retribuzione variabile di medio – lungo termine assumendo il raggiungimento degli obiettivi previsti a *target*.



Il Sistema Incentivante annuale (c.d. MBO) consente di valutare la *performance* del Gruppo e del beneficiario su base annua e di orientare le azioni del *management* verso obiettivi strategici in armonia con le priorità di *business*.

L'Amministratore Delegato, su proposta del Direttore Risorse Umane, Organizzazione e ICT e del CFO, definisce gli obiettivi dell'MBO per i Direttori; quest'ultimi a loro volta, su proposta del Direttore Risorse Umane, Organizzazione e ICT e del CFO, definiscono gli obiettivi del MBO per i Dirigenti.

Il sistema prevede una scheda da assegnare al dirigente in cui sono riportati gli obiettivi e i relativi pesi, i *target* minimo e massimo, il risultato raggiunto e la valutazione finale. Se tale valutazione finale è inferiore al valore corrispondente al raggiungimento di tutti gli obiettivi a livello del *target* minimo, non viene erogato alcun premio. Se uguale o superiore (fino al *target* massimo), l'incentivo viene calcolato come percentuale della retribuzione annua lorda al 31/12 dell'anno di valutazione, con valori che possono andare:

- dal 21% al 35% per i Dirigenti;
- dal 30% al 50% per i membri del *Top Management*.

In seguito all'approvazione del Piano Industriale Strategico per il triennio 2009-2011, nella riunione del 25 marzo 2009 il Consiglio di Amministrazione della Società ha autorizzato l'adozione di un piano di incentivazione monetaria che prevede, alla scadenza del triennio, la corresponsione ai dirigenti apicali (inclusi gli amministratori esecutivi) di un *bonus* calcolato sulla base degli obiettivi di Gruppo raggiunti nel periodo di riferimento, determinati in relazione agli indici di *performance* economica (quali EBITDA e Utile Netto su Volume d'Affari).

Nel corso del 2011, a seguito dell'acquisizione della società Tecnimont KT S.p.A., la possibilità di beneficiare del piano di LTI è stata estesa, con il parere favorevole del Comitato per la Remunerazione, anche ad alcuni esponenti del vertice del *management* di Tecnimont KT S.p.A..

Il Piano di 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 2009-2011, di una *performance* aziendale comparata a quella prevista, per il medesimo periodo, nel 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.

I beneficiari del Piano di cui sopra sono i *manager* del Gruppo che svolgono funzioni rilevanti per il conseguimento dei risultati dello stesso. In particolare, sono stati individuati circa 40 dirigenti apicali articolati su tre diverse fasce a seconda del peso del ruolo ricoperto dai singoli.

Il piano, in coerenza con i suoi obiettivi strategici, ha presentato i seguenti obiettivi:

- EBITDA calcolato su base cumulativa per il triennio 2009-2011, pari all'importo previsto nel Piano Industriale Maire Tecnimont 2009-2011;
- comparazione tra Utile Netto su Volume d'Affari della Società con la media dell'Utile Netto su Volume d'Affari delle società di un predeterminato Panel di Settore, indicate nel regolamento del Piano.

Le tre fasce di *manager* considerati, denominate A, B e C, sono state distinte in base al bonus *target* (rispettivamente 2 volte, 1.5 volte e 1 volta la retribuzione linda a fine triennio) e al peso relativo dei due obiettivi (EBITDA 70% e Utile Netto su Volume d'Affari 30% per la fascia A, EBITDA 80% e Utile Netto su Volume d'Affari 20% per le fasce B e C) al fine di avere una maggiore coerenza rispetto all'influenza sulle variabili economiche e sulla creazione di valore dei singoli manager.

In caso di risultati positivi, il bonus da erogare oscilla tra l'86% e il 120% del bonus *target* per la fascia A e tra l'84% e il 120% per le fasce B e C.

Il diritto dei Beneficiari di ricevere il premio alla data di erogazione è collegato al mantenimento di un rapporto di lavoro nell'ambito del Gruppo. Gli unici casi in cui il diritto all'erogazione del premio laddove maturato permane anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro sono riconducibili alle seguenti fattispecie: pensionamento, invalidità permanente o morte.

Con delibera del 16 marzo 2011 il CdA ha preso atto del mancato raggiungimento dei *target* minimi necessari per l'erogazione dell'incentivo previsto dal Piano di Incentivazione 2009-2011 deliberato.

2.6. Il nuovo Sistema di Remunerazione degli Executive

E' appena stato avviato uno studio per una significativa revisione di tutto il sistema remunerativo degli Executive del Gruppo. Tale nuovo sistema avrà come principale finalità quella di focalizzare maggiormente il *management* sui risultati aziendali di lungo periodo e sulla creazione di valore.

Il nuovo sistema avrà un impatto significativo sulle attuali politiche di remunerazione dei dirigenti e, ancor di più che in passato, consentirà:

- l'allineamento alle *best practice* in materia;
- un ancor più preciso e aggiornato confronto con i livelli retributivi di mercato;
- l'efficace collegamento con i risultati di breve, medio e lungo periodo dell'azienda tenendo in considerazione i risultati assoluti e quelli relativi ai mercati, con particolare attenzione al settore di riferimento del Gruppo;



-
- la corretta remunerazione dei *manager* in base al ruolo, all'impegno e al risultato del singolo e delle unità organizzative.

Il nuovo sistema vuole avere come elementi cardine:

- la revisione della componente variabile di breve termine, in particolare con l'emissione di un nuovo sistema di incentivazione annuale che preveda il differimento, tra il periodo di *performance* osservato e l'effettiva erogazione, almeno di una parte dell'incentivo, in modo da adottare strumenti che consentano di collegare i risultati di breve termine alla creazione di valore di più lungo periodo;
- la definizione di un nuovo piano di incentivazione triennale per il periodo 2012-2014 ribadendo, come nel piano precedente, la previsione di meccanismi di differimento (previsione per altro presente anche nel nuovo Codice di Autodisciplina) ed una nuova individuazione degli obiettivi al fine di cogliere indicatori della creazione di valore nel lungo periodo in maniera chiara ed univoca;
- la valutazione per un'eventuale accensione di piani di remunerazione pluriennali basati su azioni.

Il nuovo sistema, in coerenza con la modalità di funzionamento degli organi aziendali interni e con i precetti del Codice di Autodisciplina, sarà analizzato e approvato dal Comitato di Remunerazione che successivamente lo sottoporrà al Consiglio di Amministrazione per la delibera nel corso del 2012.

Gli elementi e le indicazioni qualificanti del nuovo sistema di remunerazione di Maire Tecnimont saranno:

- *retention* dei principali membri del *Management* aziendale;
- valorizzazione del ruolo ricoperto in termini di responsabilità e di ruolo coperto;
- coerenza tra remunerazione dei *Manager* e risultati a medio e a lungo termine della Società;
- crescita del *commitment* e della fidelizzazione verso gli obiettivi strategici del Gruppo;
- competitività della remunerazione dei *Manager* con il mercato delle retribuzioni;
- mantenimento dell'equità sul mercato interno tra ruoli simili o assimilabili.

Con tale revisione la Società, che di fatto è già sostanzialmente allineata con le disposizioni previste dal nuovo Codice di Autodisciplina, compirà un nuovo passo verso l'allineamento alle migliori prassi di mercato per proseguire nello sforzo di bilanciamento tra componenti fisse e variabili di breve e medio termine. In tale quadro progettuale il confronto con i livelli retributivi di mercato avrà un ruolo centrale nella definizione della remunerazione dei *Manager*, così come le *best practice* saranno analizzate e valutate con priorità ai fini della revisione delle componenti fisse e variabili.

Riassumendo gli elementi fondamentali del nuovo sistema di remunerazione aziendale saranno:

- il bilanciamento tra le diverse componenti della remunerazione (fisso, variabile a breve termine, variabile a lungo termine) assumerà primaria importanza nel nuovo sistema;
- verrà inoltre introdotto il differimento tra periodo di osservazione delle *performance* ed effettiva erogazione dell'incentivo;
- sarà valutata in via prioritaria la possibilità di inserire piani di incentivazione pluriennali basati su azioni, con *vesting* di almeno tre anni e legati ad obiettivi di *performance* predeterminati, oggettivi e misurabili.

Per quanto riguarda in particolare **il Consiglio di Amministrazione:**

- gli **Amministratori non Esecutivi** saranno ancora remunerati con un emolumento fisso, senza alcun significativo legame alle *performance* economiche aziendali;
- gli **Amministratori Esecutivi** saranno remunerati con gli stessi strumenti variabili previsti per i Dirigenti apicali, fatta eccezione per soggetti rappresentativi individualmente gli interessi degli azionisti di controllo per cui saranno previsti solo emolumenti fissi.

Tali elementi e principi, unitamente all'impianto del sistema, saranno sottoposti all'approvazione del Comitato per la Remunerazione, che a sua volta li sottoporrà all'approvazione del Consiglio.

È opportuno sottolineare che Maire Tecnimont si è avvalsa, negli ultimi 4 anni, di servizi di consulenza sui temi retributivi erogati da importanti società del settore, in particolar modo Towers Watson che rappresenta al momento la società *leader* sia per numero di società e posizioni manageriali monitorate per le indagini retributive interaziendali sia per attività di *advisoring* e certificazione sui sistemi di *compensation* aziendale.

I servizi si sono sostanziati in:

- un'approfondita analisi dei ruoli aziendali sia in termini di bilanciamento interno alla struttura organizzativa sia con riferimento a ruoli analoghi o assimilabili presenti in altre realtà;
- la definizione di fasce retributive di riferimento per detti ruoli;
- il confronto con il mercato esterno aggiornato annualmente sulla base delle indagini retributive promosse ed elaborate dal fornitore;
- l'erogazione di pareri, informazioni e consulenze sulla base di specifiche richieste resesi necessarie per analizzare e/o gestire situazioni contingenti.



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

Non vi sono accordi tra la Società e gli amministratori che prevedono indennità in caso di dimissioni o licenziamento/revoca senza giusta causa o se il rapporto di lavoro cessa a seguito di un'offerta pubblica di acquisto.

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

Non sono previsti da parte del Gruppo Maire Tecnimont accordi con Dirigenti ed altri *manager*, che regolino trattamenti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, salvo, in ogni caso, gli obblighi di legge e/o di contratto.

Tale materia sarà oggetto di analisi e revisione contestualmente al progetto di definizione del nuovo Sistema di Remunerazione per gli Executive del Gruppo.

2.8. Patti di non concorrenza

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

SEZIONE II

Premessa

La presente sezione è articolata in due parti e illustra nominativamente, mediante le tabelle allegate nella Parte II, i compensi dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo.

PRIMA PARTE

Con riferimento alla rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, si rinvia a quanto già descritto analiticamente nella Sezione I.

SECONDA PARTE

Tabella 1 - Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Tabella 3B - Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Schema 7-Ter Tabella 1 - Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali

TABELLA 1

Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

A	B	C	D	1	2	3	4	5	6	7	8
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale
Fabrizio Di Amato	Presidente del CdA e Amministratore Delegato	2010/2012	fini ad approvazione del Bilancio al 31/12/2012	€ 1.478.906,00							
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio										
	(II) Compensi da controllate e collegate										
	(III) Totale			€ 1.478.906,00							
Giuseppe Colaiacovo	Consigliere	2010/2012	fini ad approvazione del Bilancio al 31/12/2012								
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio										
	(II) Compensi da controllate e collegate										
	(III) Totale										
Stefano Fiorini	Consigliere	2010/2012	fini ad approvazione del Bilancio al 31/12/2012								
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio										
	(II) Compensi da controllate e collegate										
	(III) Totale			€ 30.000,00	€ 10.000,00						
Luigi Guttitosi	Consigliere	2011/2012	fini ad approvazione del Bilancio al 31/12/2012								
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio										
	(II) Compensi da controllate e collegate										
	(III) Totale										
Adolfo Guzzini	Consigliere	2010/2012	fini ad approvazione del Bilancio al 31/12/2012								
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio										
	(II) Compensi da controllate e collegate										
	(III) Totale			€ 7.500,00	€ 3.750,00						
Just Jansz	Consigliere	2011/2012	fini ad approvazione del Bilancio al 31/12/2012								
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio										
	(II) Compensi da controllate e collegate										
	(III) Totale			€ 30.000,00	€ 10.000,00						
Giovanni Malago'	Consigliere	2010/2012	fini ad approvazione del Bilancio al 31/12/2012								
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio										
	(II) Compensi da controllate e collegate										
	(III) Totale										
Roberto Poli	Consigliere	2010/2012	fini ad approvazione del Bilancio al 31/12/2012								
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio										
	(II) Compensi da controllate e collegate										
	(III) Totale										
Saverio Signori	Consigliere	2010/2012	fini ad approvazione del Bilancio al 31/12/2012								
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio										
	(II) Compensi da controllate e collegate										
	(III) Totale										

(I) Compensi fissi si distinguono in:
Euro 1.200.000,00 - compenso come Presidente e AD;
Euro 278.906,00 come Reddito da Lavoro Dipendente;
Benefici non monetari sono riferiti al Reddito da Lavoro Dipendente.

I compensi inseriti nella colonna 2 si riferiscono alla partecipazione al Comitato per la Remunerazione e al Comitato per il Controllo Interno.

I compensi inseriti nella colonna 2 si riferiscono alla partecipazione al Comitato per la Remunerazione e al Comitato per il Controllo Interno.

I compensi inseriti nella colonna 2 si riferiscono alla partecipazione al Comitato per la Remunerazione e al Comitato per il Controllo Interno.

I compensi inseriti nella colonna 2 si riferiscono alla partecipazione al Comitato per la Remunerazione e al Comitato per il Controllo Interno.

I compensi inseriti nella colonna 2 si riferiscono alla partecipazione al Comitato per la Remunerazione e al Comitato per il Controllo Interno.

I compensi inseriti nella colonna 2 si riferiscono alla partecipazione al Comitato per la Remunerazione e al Comitato per il Controllo Interno.

TABELLA 1

Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

A	B	C	D	1	2	3	4	5	6	7	8
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi variabili non equity	Partecipazione a comitati	Compensi per la partecipazione a comitati	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity
Gianni Bardazzi	Consigliere	2010/2011	Fino al 30/9/2011	€ 240.000,00				€ 13.113,40		€ 253.813,40	I compensi fissi e i Benefici non monetari sono riferiti al Reddito da Lavoro Dipendente
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio							€ 13.113,40		€ 253.813,40	
	(II) Compensi da controllate e collegate			€ 240.000,00							
Massimo Sebastiani	Consigliere	2010/2011	Fino al 30/9/2011	€ 240.000,00							
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			€ 360.000,00				€ 9.382,61		€ 369.382,61	I compensi fissi e i Benefici non monetari sono riferiti al Reddito da Lavoro Dipendente
	(II) Compensi da controllate e collegate										
	(III) Totale			€ 360.000,00				€ 9.382,61		€ 369.382,61	
Giorgio Loli	Presidente del Collegio Sindacale	2010/2012	fino ad approvazione del Bilancio al 31/12/2012								
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			€ 110.000,00							
	(II) Compensi da controllate e collegate			€ 110.000,00							
	(III) Totale			€ 110.000,00							
Andrea Marrocco	Sindaco Effettivo	2010/2012	fino ad approvazione del Bilancio al 31/12/2012								
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			€ 75.000,00							
	(II) Compensi da controllate e collegate			€ 81.691,20							
	(III) Totale			€ 156.691,20							
Giovanni Scagnelli	Sindaco Effettivo	2010/2012	fino ad approvazione del Bilancio al 31/12/2012								
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			€ 75.000,00							
	(II) Compensi da controllate e collegate			€ 8.000,00							
	(III) Totale			€ 83.000,00							
Andrea Bonelli	Sindaco Supplente	2010/2012	fino ad approvazione del Bilancio al 31/12/2012								
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			N.A.							
	(II) Compensi da controllate e collegate										
	(III) Totale			N.A.							
Luca Longobardi	Sindaco Supplente	2010/2012	fino ad approvazione del Bilancio al 31/12/2012								
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			N.A.							
	(II) Compensi da controllate e collegate										
	(III) Totale			N.A.							
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			€ 2.578.906,00	€ 23.750,00			€ 75.372,26		€ 2.578.393,26	I compensi fissi e i Benefici non monetari sono riferiti al Reddito da Lavoro Dipendente
	(II) Compensi da controllate e collegate			€ 89.691,20	€ 0,00			€ 0,00		€ 89.691,20	
	(III) Totale			€ 2.668.597,20	€ 23.750,00			€ 75.372,26		€ 2.763.084,46	

TABELLA 3B

Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

A		B		1		2		3		9	
Cognome e Nome	Carica	Piano		(A)	Bonus dell'anno	(B)	(C)	(A)	Bonus di anni precedenti	(B)	(C)
		Erogabile/erogato	Different		Periodo di differimento			Non più erogabili	Erogabile/erogati		Ancora differiti
Stefano Fiorini	Consigliere										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Una Tantum Politica Retributiva									
(II) Compensi da controllate e collegate											
	(III) Totale	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 40.000,00
Gianni Bardazzi	Consigliere										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Una Tantum Politica Retributiva									
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano LTI cash 2009-2011 data di delibera CdA 25/03/2009			€ 0,00						
	(III) Totale	€ -	€ -	€ -	€ 0,00						
Massimo Sebastiani	Consigliere										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano LTI cash 2009-2011 data di delibera CdA 25/03/2009			€ 0,00						
(II) Compensi da controllate e collegate											
	(III) Totale	€ -	€ -	€ -	€ 0,00						

Il valore indicato nella colonna 3(A) fa riferimento al piano LTI cash, i cui parametri non sono stati raggiunti.

Il valore indicato nella colonna 3(A) fa riferimento al piano LTI cash, i cui parametri non sono stati raggiunti.

Il valore indicato nella colonna 3(A) fa riferimento al piano LTI cash, i cui parametri non sono stati raggiunti.

Schema 7-ter. Tabella 1

Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali						
Cognome e Nome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio	Numero azioni acquisite	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Amministratori in carica alla data del 31 dicembre 2011						
Di Amato Fabrizio	Presidente del CdA e Amministratore Delegato	Maire Tecnimont S.p.A.	203.750.000	-	-	203.750.000
Colaiaoco Giuseppe	Consigliere	Maire Tecnimont S.p.A.	19.000	-	-	19.000
Fiorini Stefano	Consigliere	Maire Tecnimont S.p.A.	5.000	-	-	5.000
Gubitosi Luigi *	Consigliere		-	-	-	-
Guzzini Adolfo	Consigliere	Maire Tecnimont S.p.A.	85.000	631.000	-	716.000
Jansz Just *	Consigliere		-	-	-	-
Malago' Giovanni	Consigliere	Maire Tecnimont S.p.A.	562.894	-	-	562.894
Poli Roberto	Consigliere	Maire Tecnimont S.p.A.	143.310	20.000	-	163.310
Signori Saverio	Consigliere		-	-	-	-
Amministratori cessati nel corso del 2011						
Bardazzi Gianni	Consigliere		6.895	-	-	6.895
Sebastiani Massimo	Consigliere		-	-	-	-
Sindaci in carica alla data del 31 dicembre 2011						
Loli Giorgio	Presidente Collegio Sindacale		-	-	-	-
Marrocco Andrea	Sindaco Effettivo		-	-	-	-
Scagnelli Giovanni	Sindaco Effettivo	Maire Tecnimont S.p.A.	17.000	-	-	17.000

* In carica dal 30 settembre 2011