

Relazione sulla Remunerazione 2018

Sommario

Lettera del Presidente del Comitato per la Remunerazione	3
Executive Summary	4
SEZIONE I	5
1 Finalità e <i>governance</i> della Politica sulla Remunerazione	6
1.1 Finalità e soggetti coinvolti	6
1.2 Assemblea degli Azionisti	8
1.3 Consiglio di Amministrazione	8
1.4 Comitato per la Remunerazione	9
2 Remunerazione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale	12
3 Remunerazione del Presidente	13
4 Remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale	14
4.1 Remunerazione fissa	15
4.2 Remunerazione variabile di Breve Termine (MBO)	16
4.3 Remunerazione variabile di Lungo Termine	18
5 Remunerazione dei Dirigenti apicali	21
5.1 Remunerazione fissa	22
5.2 Remunerazione variabile di Breve Termine (MBO)	22
5.3 Remunerazione variabile di Lungo Termine	24
6 Piano di Azionariato diffuso 2016-2018	27
7 Politica in materia di componenti discrezionali	28
8 Politica in materia di trattamenti di fine rapporto/mandato	28
8.1 Patto di Non Concorrenza	29
SEZIONE II	30
1 Attuazione della Politica sulla Remunerazione 2017	31
1.1 Compensi fissi	32
1.2 Compensi variabili	33
1.3 Altri compensi e Benefici non monetari	34
2 Compensi corrisposti nell'Esercizio 2017	35
2.1 Tabella 1. Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e al Direttore Generale	35
2.2 Tabella 3A. Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle <i>stock option</i> , a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Direttore Generale	38
2.3 Tabella 3B. Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Direttore Generale	40
2.4 Schema 7-ter Tabella 1. Partecipazioni dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e del Direttore Generale	42
2.5 Allegato 1. Tabella contenente lo stato di attuazione del Piano di <i>Performance Share</i> 2016-2018	44
2.6 Allegato 2. Tabella contenente lo stato di attuazione del Piano di Azionariato diffuso 2016-2018, in relazione all'Esercizio 2016	46
2.7 Allegato 3. Tabella contenente lo stato di attuazione del Piano di Azionariato diffuso 2016-2018, in relazione all'Esercizio 2017	48
2.8 Allegato 4. Tabella contenente lo stato di attuazione del Piano di <i>Phantom Stock</i> 2015-2017	50
2.9 Allegato 5. Tabella contenente lo stato di attuazione del Piano di <i>Restricted Stock</i> 2017-2019, in relazione all'Esercizio 2017	52
Glossario	54

Lettera del Presidente del Comitato per la Remunerazione



Gentili Azioniste e Azionisti,

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

Il positivo andamento del Gruppo nel 2017 è un elemento che conforta anche relativamente alla bontà dei sistemi di remunerazione adottati, in termini di perseguimento degli obiettivi strategici e di *business*, oltreché di efficacia nel rispondere all'esigenza di motivare e fidelizzare le risorse chiave, stabilizzando la compagine manageriale e focalizzandone l'azione verso il raggiungimento dei *target* di produzione e di redditività definiti.

Il Piano di Azionariato diffuso, rivolto alla generalità dei dipendenti, si è confermato strumento efficace per favorire il *commitment*, estendere il senso di appartenenza e accrescere la motivazione a partecipare alla creazione di

valore aziendale sostenibile nel lungo periodo. A riprova del successo di tale Piano, l'attivazione del Secondo Ciclo ha addirittura superato il Primo per numero di adesioni, con un tasso del 97% degli aventi diritto.

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

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

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

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

Andrea Pellegrini

Executive Summary

	Finalità	Modalità di funzionamento	Componenti
Remunerazione fissa	Valorizza le competenze, le esperienze ed il contributo richiesto al ruolo assegnato.	La Remunerazione fissa è definita in modo da essere coerente con le caratteristiche, le responsabilità e le eventuali deleghe associate al ruolo. La Società monitora su base annua le principali prassi di mercato per figure comparabili in modo da garantire la coerenza e la competitività della remunerazione offerta ai propri ruoli di vertice.	Presidente: Compenso come Presidente e Retribuzione Annuale Lorda come Dirigente nel ruolo di <i>Group Corporate Affairs, Governance & Compliance and Institutional Relations Senior Executive</i> . AD e DG: Compenso come Amministratore Delegato e Retribuzione Annuale Lorda come Direttore Generale. Dirigenti apicali: definita in coerenza con il ruolo ricoperto e le aree di responsabilità.
Remunerazione variabile di Breve Termine (MBO)	Intende promuovere il raggiungimento degli obiettivi annuali previsti, con un'importante <i>focus</i> sulla sostenibilità nel medio-lungo termine, attraverso un meccanismo di differimento.	La corresponsione della remunerazione variabile annuale, identificata nel Piano MBO, è direttamente collegata al raggiungimento di Obiettivi di <i>Performance</i> , assegnati a ciascun beneficiario in coerenza con il ruolo ricoperto. Per i beneficiari del Piano la scheda MBO individuale contempla, oltre ad obiettivi societari, indicatori legati alle specificità del ruolo ricoperto e delle aree di responsabilità. Una quota dell'incentivo maturato annualmente è oggetto di differimento e sottoposta ad ulteriori condizioni di <i>performance</i> al termine del Piano.	Presidente: non rientra tra i beneficiari del Piano. AD e DG: opportunità legata al grado di raggiungimento degli obiettivi definiti nella scheda MBO: <ul style="list-style-type: none"> • <i>Entry gate:</i> 50% della Rem. fissa • <i>Target:</i> 100% della Rem. fissa • <i>Cap:</i> 130% della Rem. fissa Dirigenti apicali: a seconda del ruolo ricoperto, opportunità collegata al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati: <ul style="list-style-type: none"> • <i>Entry gate:</i> 30%-35% della Rem. fissa • <i>Target:</i> 60%-70% della Rem. fissa • <i>Cap:</i> 78%-91% della Rem. fissa
Remunerazione variabile di Lungo Termine	Intende promuovere la creazione di valore per gli Azionisti e gli <i>Stakeholder</i> e il raggiungimento di risultati economici in linea con il Piano Industriale della Società, favorendo la fidelizzazione e l' <i>engagement</i> delle risorse.	Sono attualmente in essere i seguenti sistemi di incentivazione di lungo termine: <ul style="list-style-type: none"> • Piano di <i>Phantom Stock</i> 2015-2017 KPI: Utile Netto/Ricavi di Gruppo come Condizione di Accesso misurata annualmente; Utile Netto al termine del Piano (31 dicembre 2017) Beneficiari: AD/DG e Dirigenti apicali individuati Durata: 3 anni Frequenza assegnazioni: annuale, con riconoscimento del bonus in forma monetaria • Piano di <i>Performance Share</i> 2016-2018 KPI: Utile Netto/Ricavi di Gruppo come Condizione di Accesso misurata annualmente - nel 2017, oltre al rapporto Utile Netto/Ricavi e' prevista anche la misurazione di un valore di Utile Netto; Utile Netto/Ricavi di Gruppo al termine del Piano (31 dicembre 2018) Beneficiari: alcuni Dirigenti apicali (ad esclusione dei beneficiari del Piano di <i>Phantom Stock</i>) Frequenza assegnazioni: all'inizio del Piano, con conferma annuale delle singole quote • Piano di <i>Restricted Stock</i> 2017-2019 KPI: permanenza in Azienda (Piano con finalità di <i>retention</i> delle risorse chiave) Beneficiari: AD/DG e Dirigenti apicali individuati Durata: 3 anni Frequenza assegnazioni: annuale 	Presidente: non rientra tra i beneficiari dei Piani AD e DG: <ul style="list-style-type: none"> • Piano di <i>Phantom Stock</i> 2015-2017: coinvestimento annuale della quota di MBO differito e assegnazione annuale pari a 1,5 <i>Phantom Stock</i> per ciascuna <i>Phantom Stock</i> derivante dal coinvestimento della quota di MBO differito (<i>Match</i>). • Piano di <i>Restricted Stock</i> 2017-2019: assegnazione annuale di Azioni per un controvalore annuale pari al 60% della Rem. fissa al mese di aprile di ogni anno, convertita tenendo a riferimento la media del prezzo dell'Azione nel trimestre febbraio-marzo-aprile di ogni anno. Dirigenti apicali individuati: <ul style="list-style-type: none"> • Piano di <i>Phantom Stock</i> 2015-2017: coinvestimento annuale della quota di MBO differito e assegnazione annuale pari a 1 <i>Phantom Stock</i> per ciascuna <i>Phantom Stock</i> derivante dal coinvestimento della quota di MBO differito (<i>Match</i>). • Piano di <i>Performance Share</i> 2016-2018: unica assegnazione a valere sul triennio per un controvalore annuale pari al 33% della Remunerazione fissa. • Piano di <i>Restricted Stock</i> 2017-2019: assegnazione annuale di Azioni per un controvalore annuale, a seconda del ruolo ricoperto, pari al 30%-40% della Rem. fissa al mese di aprile di ogni anno, convertita tenendo a riferimento la media del prezzo dell'Azione nel trimestre febbraio-marzo-aprile di ogni anno.
Piano di Azionariato diffuso 2016-2018 (per la generalità dei dipendenti)	Intende favorire la partecipazione dei dipendenti alla crescita del valore aziendale e al perseguimento degli obiettivi societari, nonché' rafforzarne motivazione, senso di appartenenza e fidelizzazione.	<ul style="list-style-type: none"> • Un Ciclo di Assegnazione di Diritti per ciascun anno di durata (2016-2017-2018). • Possibilità, per tutti i beneficiari, di ricevere gratuitamente Azioni Maire Tecnimont in funzione del raggiungimento di un Obiettivo di <i>Performance</i> individuato nel rapporto tra Utile Netto e Ricavi di Gruppo, verificato al termine di ciascun anno fiscale. 	

SEZIONE I

1 Finalità e *governance* della Politica sulla Remunerazione

1.1 Finalità e soggetti coinvolti

La Politica di Remunerazione di Maire Tecnimont per l'anno 2018 (di seguito, anche "Politica"), avviata nel 2016, conferma la propria finalità di *attraction* e *retention* delle persone dotate delle qualità professionali necessarie per gestire e operare con successo all'interno del Gruppo, ispirandosi ai principi del Codice Etico della Società - attinenti alla professionalità, alle competenze, al merito e al raggiungimento degli obiettivi assegnati - nonché ai dettami del Codice di Autodisciplina.

Per perseguire tali obiettivi, Maire Tecnimont adotta un sistema di remunerazione che prevede una struttura di *rewarding* dei Dirigenti apicali coerente rispetto alle migliori prassi di mercato, bilanciata tra componenti fisse e variabili di breve e lungo termine, garantendo equità e sostenibilità nel lungo periodo.

In ottemperanza alle delibere assembleari degli anni passati, nel 2018 Maire Tecnimont prosegue con l'implementazione di iniziative a supporto dell'azione del *management* attraverso strumenti di incentivazione mirati, dedicati all'Amministratore Delegato e Direttore Generale e ai Dirigenti apicali. Attraverso l'adozione di piani di incentivazione monetari e azionari che permettono di correlare una parte significativa della remunerazione al raggiungimento di Obiettivi di *Performance* preventivamente determinati, il Gruppo intende promuovere la creazione di valore per gli Azionisti e il raggiungimento di risultati economici in linea con il Piano Industriale della Società, favorendo la fidelizzazione e l'*engagement* delle risorse. Al contempo, la Società ha introdotto il Piano di Azionariato diffuso, rivolto alla generalità dei dipendenti, al fine di rafforzare ed estendere il senso di appartenenza e il *commitment* verso il raggiungimento degli obiettivi aziendali di creazione di valore.

Le Politiche di *compensation* sono altresì allineate con l'avvenuta gestione del *turn-around* aziendale e con l'attuale complessità del settore Ingegneria e Costruzioni, che rende necessaria la ricerca e l'adozione di strumenti di incentivazione efficaci, in grado di trattenerne e incentivare le risorse chiave, riconoscerne il merito e mantenerne costante la motivazione e l'*engagement* rispetto agli obiettivi aziendali e alla gestione dell'attuale fase del settore.

L'impianto della remunerazione dei Dirigenti apicali del Gruppo Maire Tecnimont risulta in linea con il più recente disposto del Codice di Autodisciplina. Infatti, in relazione agli elementi principali dell'art. 6 del suddetto Codice, Maire Tecnimont ha definito una serie di disposizioni per recepirne i principi e le finalità:

- Obiettivi di *Performance* per la componente variabile predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli Azionisti in ottica di lungo termine, oltreché chiari, sfidanti, raggiungibili ed influenzabili dalla persona a cui sono assegnati, in quanto coerenti con il ruolo e le responsabilità ricoperti, nonché supportabili da evidenza;

- tetto massimo per le diverse forme di remunerazione variabile;
- differimento tra il periodo di *performance* osservato e l'effettiva erogazione, almeno di una parte dell'incentivo, nonché applicazione di sistemi di incentivazione basati su strumenti finanziari, al fine di adottare meccanismi che consentano, anche in logica di *retention*, di collegare i risultati di breve termine alla creazione di valore di più lungo periodo;
- a partire dal 2015 introduzione di clausole di "*claw back*", che consentono alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate in forma monetaria o attribuite sotto forma di strumenti finanziari (o di trattenere somme oggetto di differimento), in presenza anche di una sola delle seguenti circostanze ovvero quando (i) i dati e le informazioni economico-finanziarie sulla cui base è stata effettuata la valutazione dell'Obiettivo di *Performance* si rivelino manifestamente errati o falsati, e/o quando (ii) il beneficiario si sia reso responsabile di condotte dolose o colpose, che siano state determinanti per l'erogazione del bonus e/o per l'attribuzione degli strumenti finanziari. L'obbligo di restituzione manterrà la propria efficacia fino a 36 mesi dopo l'eventuale cessazione del rapporto di lavoro del beneficiario.

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

In continuità con i precedenti esercizi, anche per l'anno 2018 Maire Tecnimont si avvale del supporto della società di consulenza Willis Towers Watson per la strutturazione della propria Politica e per la sua implementazione, in ragione dell'approfondita conoscenza della realtà aziendale e del settore di riferimento, della consolidata competenza in ambito nazionale ed internazionale in materia di metodologie di pesatura delle posizioni organizzative, di analisi retributive, nonché di definizione di piani di incentivazione e di politica retributiva.

La Politica è definita a seguito di un processo formalizzato descritto al successivo paragrafo 1.4 che vede come protagonisti, con il supporto della Direzione Risorse Umane, Organizzazione e ICT della Società, il Comitato per la Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale.

Nei paragrafi successivi sono descritti i principali compiti dei diversi Organi societari con riferimento alle tematiche legate alla Remunerazione.

1.2 Assemblea degli Azionisti

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

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

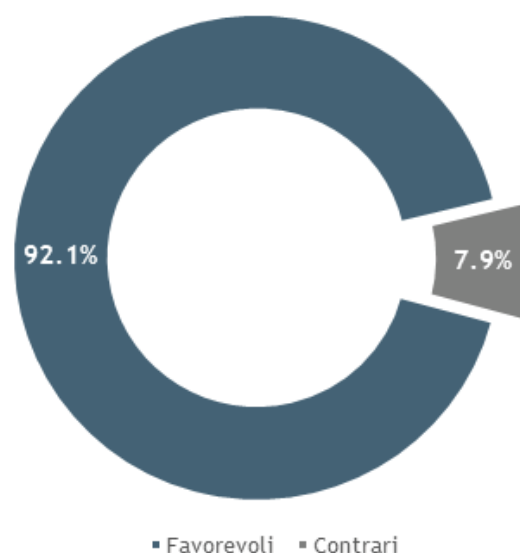
Stagione assembleare 2017

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

Il Gruppo Maire Tecnimont è impegnato a mantenere un costante e costruttivo dialogo con i propri Azionisti in modo da consolidare l'allineamento tra la propria Politica sulla Remunerazione e le aspettative degli *Stakeholder*.

Tale obiettivo comporta altresì il costante monitoraggio e l'attenta valutazione delle *guidelines* in materia retributiva dei principali *proxy advisor* rappresentativi degli Investitori di Maire Tecnimont.

Voti assembleari Relazione sulla Remunerazione 2017



1.3 Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione di Maire Tecnimont in carica, nominato dall'Assemblea degli Azionisti del 27 aprile 2016 per gli esercizi 2016-2018, è composto da 9 Amministratori: Fabrizio Di Amato (Presidente), Pierroberto Folgiero (Amministratore Delegato e Direttore Generale), Luigi Alfieri, Gabriella Chersicla, Stefano Fiorini, Vittoria Giustiniani, Andrea Pellegrini, Patrizia Riva e Maurizia Squinzi. Per una descrizione dettagliata delle funzioni del Consiglio di Amministrazione si rimanda a quanto riportato nella Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari 2017.

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

- eleggere tra i suoi membri, nel caso non vi abbia provveduto l'Assemblea, un Presidente e, ove lo ritenga opportuno, un Vice Presidente;
- delegare le proprie attribuzioni ad uno o più dei suoi membri, incluso il Presidente, determinando il contenuto, i limiti e le eventuali modalità di esercizio della delega, nel rispetto dell'art. 2381 del Codice Civile e fissandone i compensi;
- determinare la remunerazione degli Amministratori esecutivi, sentito il parere del Collegio Sindacale. Tale remunerazione è definita coerentemente con le decisioni dell'Assemblea, che può determinare l'importo complessivo per la remunerazione di tutti gli Amministratori, inclusi quelli esecutivi.

1.4 Comitato per la Remunerazione

Il Comitato per la Remunerazione, istituito dal Consiglio di Amministrazione a partire dal 16 febbraio 2012, è formato da Amministratori non esecutivi, la maggioranza dei quali indipendenti secondo i requisiti di indipendenza indicati dal Codice di Autodisciplina e dal TUF, dotati di un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive.

Il Comitato ha l'obiettivo di garantire che le politiche di remunerazione del Presidente e dell'Amministratore Delegato, degli Amministratori esecutivi, degli Amministratori non esecutivi, nonché dei Dirigenti apicali vengano formulate da un organismo che non sia portatore di interessi propri, in conformità all'art. 6.P.3. del Codice di Autodisciplina. Il Comitato per la Remunerazione riveste unicamente funzioni propositive, mentre il potere di determinare la remunerazione degli Amministratori esecutivi è del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 2389, terzo comma del Codice Civile.

In data 27 aprile 2016, il Consiglio di Amministrazione ha nominato il Comitato per la Remunerazione ed ha approvato il relativo Regolamento di funzionamento.

Compiti del Comitato per la Remunerazione

Formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in materia di politica per la remunerazione degli Amministratori esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

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.

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

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.

Presentare proposte ed esprimere pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché sulla determinazione degli Obiettivi di *Performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione.

Esaminare preventivamente la Relazione Annuale sulla Remunerazione che le società con azioni quotate sono tenute a predisporre e mettere a disposizione del pubblico prima dell'Assemblea annuale degli Azionisti di cui all'art. 2364, secondo comma del Codice Civile, conformemente alle disposizioni normative applicabili.

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

Nessun Amministratore esecutivo prende parte alle riunioni del Comitato per la Remunerazione. In ottemperanza al Regolamento di funzionamento del Comitato per la Remunerazione, alle riunioni dello stesso possono partecipare il Collegio Sindacale, nonché persone la cui presenza possa risultare di ausilio al migliore svolgimento delle sue funzioni.

Composizione del Comitato per la Remunerazione

Presidente	Andrea Pellegrini
Membro	Vittoria Giustiniani
Membro	Luigi Alfieri

Nell'ambito dell'espletamento delle proprie funzioni, il Comitato ha avuto la possibilità di accedere alle informazioni ed alle funzioni aziendali di volta in volta necessarie.

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

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

Ciclo di attività del Comitato per la Remunerazione



2 Remunerazione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale

Il Consiglio di Amministrazione di Maire Tecnimont è composto da Amministratori esecutivi e non esecutivi. Con riferimento ai primi, ovvero il Presidente e l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, viene fornita evidenza nei successivi paragrafi 3 e 4. Relativamente agli Amministratori non esecutivi, per cui l'art. 6 del Codice di Autodisciplina prevede che la remunerazione non sia, se non per una parte non significativa, legata ai risultati economici della Società, Maire Tecnimont ha stabilito un unico emolumento fisso annuo, rientrando quindi pienamente nel disposto dell'articolo.

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

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

Compensi Consiglio di Amministrazione		Compenso
Consigliere di Amministrazione		35.000 Euro
Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità	Presidente	30.000 Euro*
	Membro	25.000 Euro*
Comitato per la Remunerazione	Presidente	15.000 Euro
	Membro	10.000 Euro
Comitato Parti Correlate - <i>gettone di presenza per riunione</i>		1.000 Euro

* Fino al 25 gennaio 2018, i compensi previsti per il Presidente del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità e per i Membri di detto Comitato erano, rispettivamente, pari a Euro 20.000 ed Euro 15.000.

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

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

Gli Amministratori hanno inoltre diritto al rimborso delle spese sostenute per l'espletamento dell'incarico e ad una polizza assicurativa c.d. *D&O (Directors & Officers) Liability*, che copre la responsabilità civile verso terzi degli organi sociali nell'esercizio delle loro funzioni; la polizza copre anche le eventuali spese legali.

3 Remunerazione del Presidente

In occasione del rinnovo del Consiglio di Amministrazione per il mandato 2016-2018, è stato effettuato un *benchmark* retributivo per il ruolo di Presidente, dal quale è emersa l'opportunità di rivedere il relativo pacchetto remunerativo, al fine di allineare l'emolumento a quello di figure con livelli di deleghe assimilabili nel mercato. Sulla base di tali risultanze, l'Assemblea degli Azionisti del 27 aprile 2016 ha approvato il nuovo compenso fisso annuo lordo per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione, pari a Euro 1.500.000. Si conferma che tale emolumento, riconosciuto a Fabrizio Di Amato per la carica sopra menzionata, prevede esclusivamente una componente fissa. Sebbene ciò appaia come un'eccezione al Codice di Autodisciplina, che invece richiede per questa figura una significativa componente variabile, essa si giustifica con il fatto che il Presidente del Consiglio di Amministrazione di Maire Tecnimont è anche il soggetto che controlla indirettamente la Società, creando già, di fatto, un collegamento diretto tra interesse personale a creare valore in qualità di Azionista e attività esercitata nella carica. E' inoltre da specificare che la presenza di una Remunerazione fissa allineata a quanto percepito da equivalenti figure in società quotate in Italia, consente a Fabrizio Di Amato di poter esercitare la propria attività con adeguata indipendenza rispetto a considerazioni di breve periodo sull'andamento delle Azioni.

Si precisa inoltre che Fabrizio Di Amato ricopre per la Società, con un rapporto di lavoro da Dirigente, il ruolo di *Corporate Affairs, Governance & Compliance and Institutional Relations Senior Executive*, in conformità ed in esecuzione alle linee guida del Consiglio di Amministrazione. Per tale ruolo, gli è riconosciuta una componente fissa annua lorda (RAL), pari a Euro 278.906, e i *benefit* previsti dal CCNL applicato e dalle prassi aziendali.

4 Remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale

La Politica di Remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale di Maire Tecnimont è definita in coerenza con le specifiche deleghe conferite al ruolo, le finalità alle quali la Politica Retributiva di Gruppo si ispira, nonché i livelli retributivi e le *best practice* di mercato.

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



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

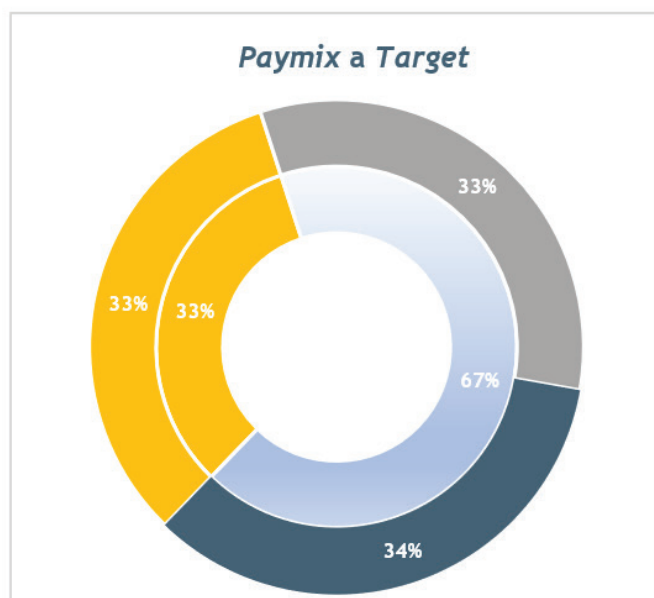
- l'autofinanziabilità dei piani di incentivazione variabile, ovvero la definizione di Obiettivi di *Performance* che ricomprendano il costo dei piani stessi;
- l'allineamento delle Politiche di Remunerazione della Società alle *best practice* di mercato in termini di *paymix* retributivo (componenti fisse e

variabili della remunerazione);

- un efficace collegamento tra i risultati di breve termine e quelli di lungo periodo dell'Azienda, in ottica di creazione di valore;
- la corretta remunerazione in base al ruolo, all'impegno e al risultato del singolo e delle funzioni aziendali di appartenenza;
- la *retention* e la fidelizzazione nel lungo periodo.

La remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale è definita secondo criteri che permettano un adeguato bilanciamento tra componenti retributive fisse e variabili e, con riferimento a quest'ultima, tra variabile di breve e di lungo periodo. Tale struttura consente di promuovere un solido allineamento tra la remunerazione erogata e/o maturata e la creazione di valore nel lungo termine.

Di seguito si fornisce evidenza del *paymix* dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, ovvero della ripartizione percentuale delle singole componenti remunerative all'interno del pacchetto complessivo. Il peso delle componenti variabili, sia di breve che di lungo periodo, è determinato prendendo come riferimento gli incentivi maturati in caso di raggiungimento del livello *Target* di *performance* per ciascun piano di incentivazione, pari al 100% delle relative *performance*.



Razionali del *paymix*

- Preponderanza della remunerazione variabile legata ad indicatori di *performance* rispetto a quella fissa
- Remunerazione variabile fortemente focalizzata su obiettivi di medio-lungo periodo

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

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

4.1 Remunerazione fissa

La componente fissa della remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale è commisurata ai compiti ed alle responsabilità assegnati. Si compone di un emolumento determinato dal Consiglio di Amministrazione pari a Euro 400.000, finalizzato a remunerare le deleghe esecutive connesse al ruolo di Amministratore Delegato, e di una Retribuzione Annuale Lorda (RAL), pari a Euro 600.000, prevista in quanto Dirigente della Società.

Complessivamente la Remunerazione fissa è determinata in modo da remunerare il ruolo anche in caso di contrazione della remunerazione variabile. A cadenza almeno annuale, il Comitato per la Remunerazione conduce un'analisi di competitività esterna della Remunerazione fissa al fine di valutare la coerenza del trattamento remunerativo dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale rispetto a medesimi ruoli in aziende comparabili.

4.2 Remunerazione variabile di Breve Termine (MBO)

Il Piano *Management by Objectives* 2016-2018 ("Piano MBO") è un piano di incentivazione che dà diritto, per i soggetti coinvolti, a ricevere un premio annuale in denaro, rispondendo all'esigenza di incentivare il conseguimento degli obiettivi definiti su base annua ai fini dell'implementazione del Piano Industriale della Società.

Il Piano MBO prevede l'assegnazione di obiettivi che siano sfidanti, raggiungibili, misurabili, influenzabili dal soggetto cui sono assegnati e coerenti con le sue responsabilità.

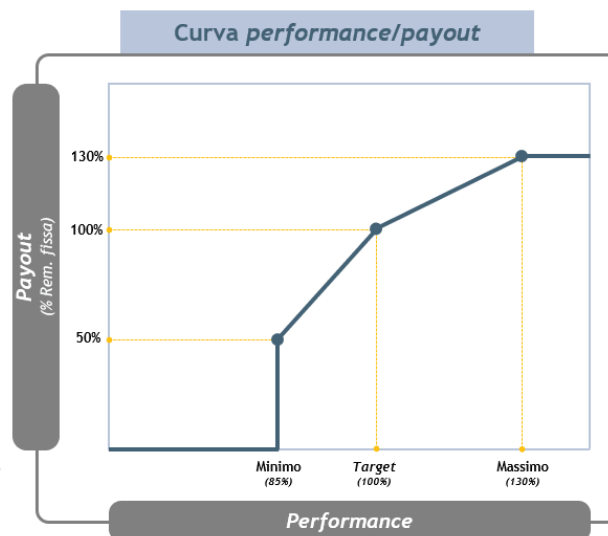
Per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, per ciascun obiettivo stabilito annualmente, viene definito un livello minimo (*Entry gate*), al di sotto del quale il singolo obiettivo è considerato come non raggiunto, un livello *Target* in corrispondenza del quale l'obiettivo è considerato raggiunto al 100% e un livello massimo in corrispondenza del quale viene identificato il livello di raggiungimento massimo (*Cap*). Il livello di raggiungimento della scheda MBO nel suo complesso è definito come somma ponderata del livello di raggiungimento di ciascun obiettivo per il relativo peso assegnato.

In caso di raggiungimento degli obiettivi al livello *Target*, pari al 100% della *performance*, l'Amministratore Delegato e Direttore Generale matura il diritto a ricevere un premio monetario pari al 100% della Remunerazione fissa, intesa

come somma della retribuzione da Dirigente e dell'emolumento per la carica di Amministratore Delegato. Il Piano MBO contempla altresì la corresponsione di un premio in caso di raggiungimento del livello minimo di risultato (*Entry gate*, pari al 85% della *performance*), in corrispondenza del quale il premio maturato risulta pari al 50% della Remunerazione fissa, come sopra intesa. Il raggiungimento del livello di risultato massimo, ovvero di una *performance* pari o superiore al 130% (*Cap*), prevede la maturazione di un premio pari al 130% della Remunerazione fissa.

Scheda MBO AD/DG	Peso relativo
Flusso di Cassa Gestione Operativa di Gruppo	35%
EDITDA di Gruppo	15%
Obiettivi individuali*	50%

* Gli obiettivi individuali sono definiti con riferimento all'implementazione di progetti specifici a vocazione strategica nonché ad obiettivi di natura qualitativa oggettivamente misurabili.



Al fine di rafforzare ulteriormente la prospettiva di medio-lungo termine della remunerazione variabile, il Piano MBO prevede che una quota pari al 40% del premio maturato annualmente sia soggetta a differimento. L'effettiva maturazione della componente di MBO differita è condizionata al conseguimento di un Obiettivo di *Performance* individuato nel Capitale Circolante Netto di Gruppo. Al termine del Piano, e previa valutazione del grado di raggiungimento dell'Obiettivo di *Performance*, l'Amministratore Delegato e Direttore Generale riceverà l'erogazione del bonus MBO differito. Si precisa che, all'interno del triennio 2016-2018, la quota di MBO differito per l'anno 2016 e' destinata al coinvestimento nel Piano di *Phantom Stock* 2015-2017 di cui al paragrafo 4.3.1.

Si ricorda infine che, in linea con quanto previsto dalle Politiche di Remunerazione del Gruppo e con il Codice di Autodisciplina, tutti i premi eventualmente maturati ed erogati sono soggetti all'applicazione di clausole di "claw back", come meglio descritte nel paragrafo 1.1.

4.3 Remunerazione variabile di Lungo Termine

Una componente rilevante della remunerazione variabile dei Dirigenti apicali di Maire Tecnimont è orientata verso un orizzonte temporale di medio-lungo termine, al fine di rafforzare il collegamento con gli interessi di creazione sostenibile di valore per gli Azionisti e gli *Stakeholder*. Oltre alla quota differita del Piano MBO di cui al precedente paragrafo, a favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e di alcuni Dirigenti apicali individuati in base al ruolo ricoperto, sono in essere il Piano di *Phantom Stock* 2015-2017 e il Piano di *Restricted Stock* 2017-2019, i cui dettagli sono di seguito descritti.

Si ricorda infine che, in linea con quanto previsto dalle Politiche di Remunerazione del Gruppo e con il Codice di Autodisciplina, tutti i premi eventualmente maturati ed erogati nell'ambito dei piani di seguito rappresentati sono soggetti all'applicazione di clausole di "*claw back*", come meglio descritte nel paragrafo 1.1.

4.3.1 Piano di *Phantom Stock* 2015-2017

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

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

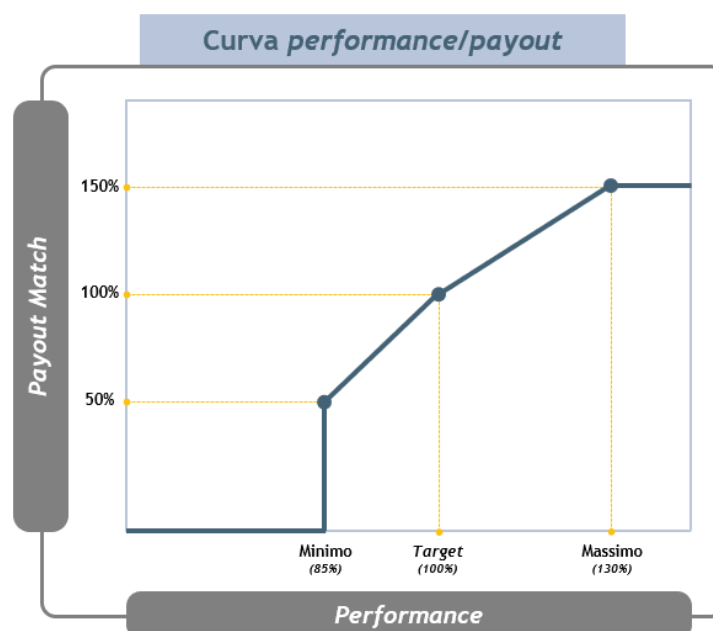
Il valore monetario dell'MBO destinato al coinvestimento è convertito in un numero di *Phantom Stock* sulla base del valore dell'Azione Maire Tecnimont calcolato come media del valore del prezzo dell'Azione nel trimestre febbraio-marzo-aprile precedente al momento del coinvestimento. Inoltre, a fronte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

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

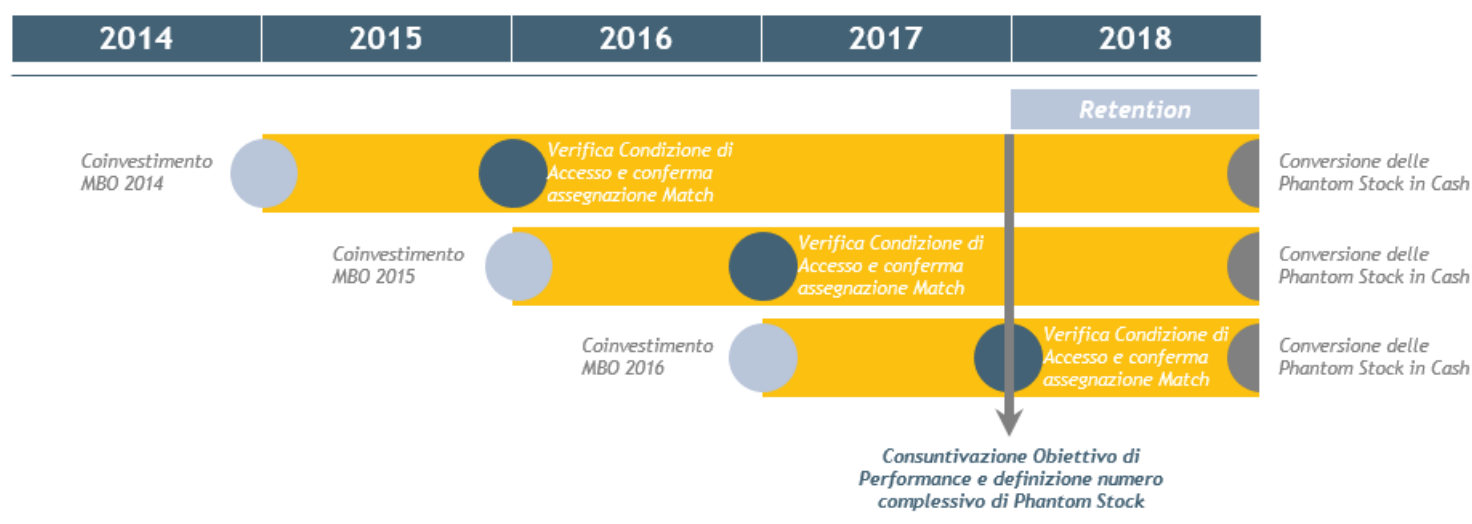
Inoltre, al termine del periodo di *performance*, le *Phantom Stock* derivanti dal *Match* verranno attribuite a ciascun beneficiario a condizione che siano state raggiunte specifiche condizioni di *performance* in relazione all'obiettivo economico-finanziario (l'Utile Netto di Gruppo misurato al 31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

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

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



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

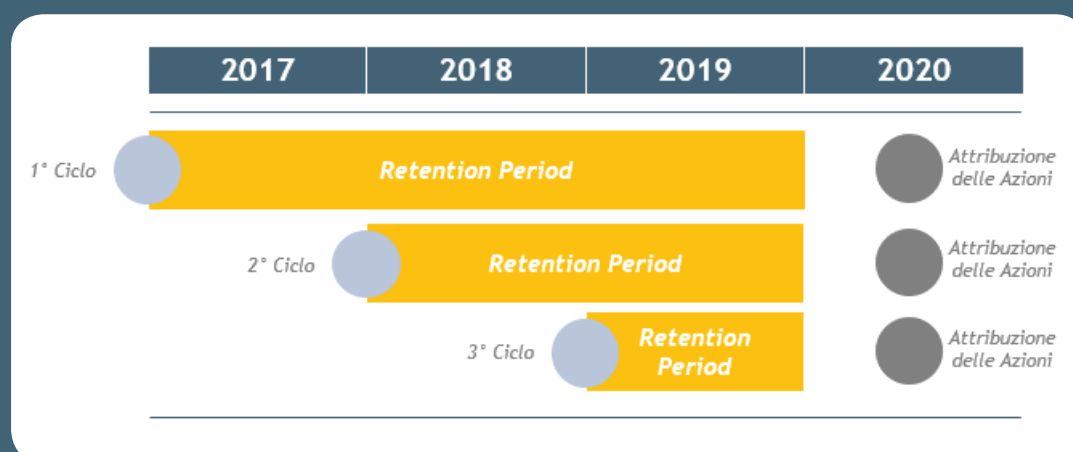


4.3.2 Piano di *Restricted Stock* 2017-2019

L'introduzione di un nuovo sistema di lungo termine, il Piano di *Restricted Stock* 2017-2019 (il "Piano di *Restricted Stock*"), è stata approvata dall'Assemblea degli Azionisti del 26 aprile 2017. Tale Piano nasce dall'esigenza di rafforzare la *retention* delle risorse chiave per il conseguimento degli obiettivi strategici e di creazione di valore per gli Azionisti e gli *Stakeholder*.

Il Piano prevede l'Assegnazione, all'Amministratore Delegato e Direttore Generale e ad alcuni Dirigenti apicali individuati in base al ruolo ricoperto, del diritto a ricevere Azioni gratuite Maire Tecnimont qualora al termine del Piano, ovvero alla data di approvazione del Bilancio Consolidato al 31 dicembre 2019 (termine del c.d. *Retention Period*), essi risultino dipendenti di società del Gruppo. Vista la finalità di *retention* del Piano, la maturazione effettiva delle Azioni non è soggetta ad ulteriori condizioni di *performance*. La scelta di adottare Azioni Maire Tecnimont quale strumento di incentivazione è motivata dalla volontà di collegare saldamente il valore degli incentivi attribuiti alla creazione di valore per gli Azionisti e gli *Stakeholder* in un orizzonte di lungo periodo e di costituire premessa economica per coinvolgere i beneficiari nei futuri piani di sviluppo del Gruppo, consentendo di investire i Diritti maturati nelle iniziative che verranno deliberate.

In esecuzione del Piano, all'Amministratore Delegato e Direttore Generale di Maire Tecnimont saranno assegnati Diritti a ricevere Azioni Maire Tecnimont per un controvalore pari al 60% della Remunerazione fissa al mese di aprile di ogni anno di Piano rapportata alla media del prezzo del titolo Maire Tecnimont nei trimestri febbraio-marzo-aprile di ciascun anno di riferimento (2017, 2018, 2019).



5 Remunerazione dei Dirigenti apicali

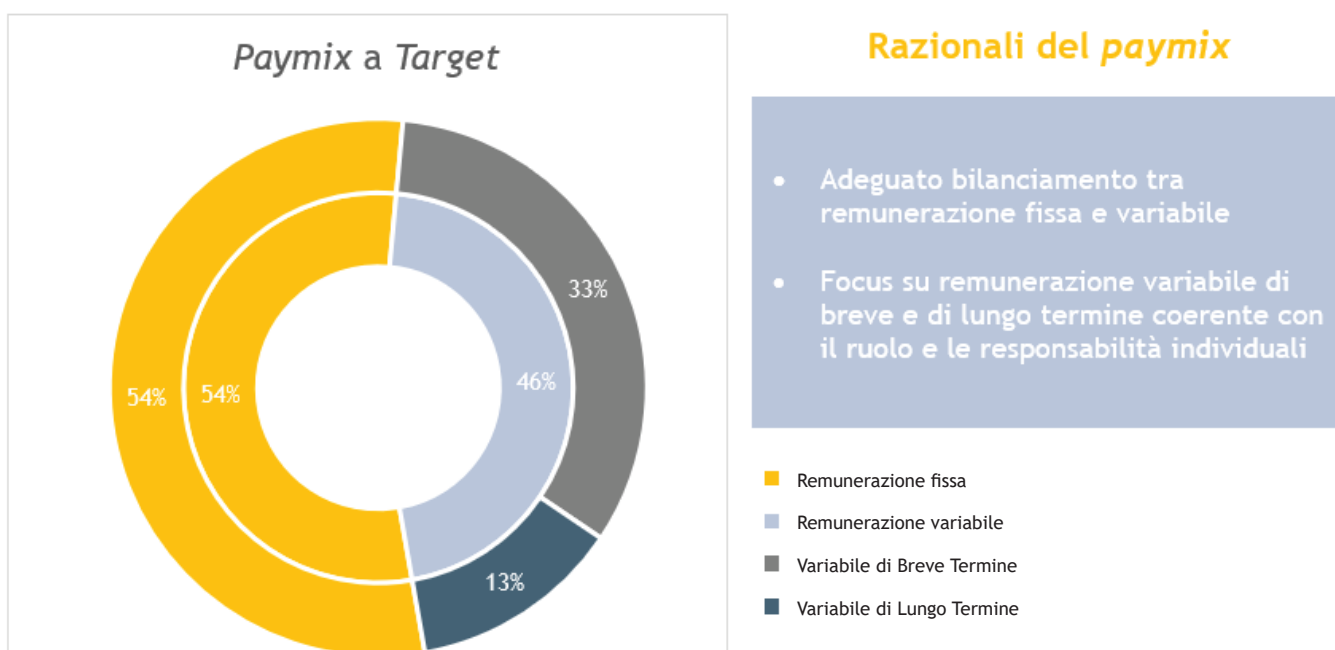
Maire Tecnimont, sulla base delle proposte del Comitato per la Remunerazione e delle delibere assunte dal Consiglio di Amministrazione, ha promosso l'analisi, l'implementazione e il monitoraggio del sistema di *compensation* dedicato ai Dirigenti apicali del Gruppo, disegnato allo scopo di focalizzare maggiormente la *management* sui risultati aziendali di lungo periodo e sulla creazione di valore, così come definito dal Piano Industriale ed in linea con il Codice di Autodisciplina. Analogamente a quanto previsto per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, i Dirigenti apicali del Gruppo sono destinatari, oltre alla Remunerazione fissa, della possibile combinazione degli elementi sotto descritti.



5.1 Remunerazione fissa

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

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



5.2 Remunerazione variabile di Breve Termine (MBO)

Il Piano MBO 2016-2018 di cui sono destinatari i Dirigenti apicali è un piano di incentivazione che dà diritto a ricevere un premio monetario annuale, in base agli obiettivi stabiliti, concordati e misurati, perseguendo la finalità, come già anticipato al paragrafo 4.2, di incentivare il conseguimento degli obiettivi ai fini dell'implementazione del Piano Industriale della Società. Inoltre, al fine di collegare le *performance* di breve periodo a quelle di più lungo termine, il Piano MBO prevede il differimento di una parte dell'erogazione del bonus al termine del Piano, conseguente, per il triennio in corso, all'approvazione del Bilancio Consolidato al 31 dicembre 2018.

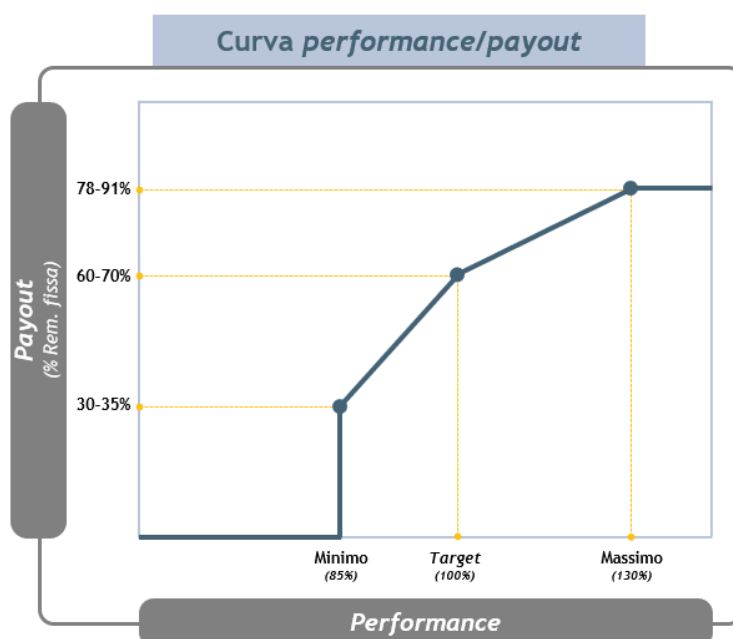
Il Piano prevede l'assegnazione dei seguenti obiettivi, con relativo peso, distinti per ruoli *Corporate* o di Società Controllate:

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

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

Così come per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, il Piano MBO dei Dirigenti apicali prevede un livello minimo di *performance* (*Entry gate*, pari all'85% della *performance* complessiva) al di sotto del quale non è erogato alcun bonus, e un *Cap* (Obiettivo massimo di *Performance*, pari al 130% della *performance* complessiva), raggiunto il quale sarà riconosciuto il massimo premio previsto.

Il Piano prevede quote di differimento e *payout* opportunity distinte a seconda del ruolo ricoperto, come meglio descritto nel grafico che segue.



Il Piano, in caso di raggiungimento degli obiettivi al *Target*, prevede la corresponsione immediata di un ammontare pari al 60-67% del premio maturato e il differimento della restante parte.

In analogia a quanto previsto dal Piano MBO per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, anche per i Dirigenti apicali il riconoscimento della quota di MBO differito è condizionato al conseguimento dell'Obiettivo di *Performance* individuato nel Capitale Circolante Netto di Gruppo. Al termine del periodo di validità del Piano MBO e previa valutazione del livello di raggiungimento del predetto Obiettivo di *Performance*, misurato al termine del Piano (ovvero, per il triennio di riferimento, al 31 dicembre 2018), i Dirigenti apicali riceveranno l'erogazione del bonus MBO differito. Con riferimento ai beneficiari del Piano di *Phantom Stock*, si precisa che, nel triennio 2016-2018, la quota di MBO differito per l'anno 2016 è stata destinata al coinvestimento nel Piano di *Phantom Stock* di cui al paragrafo 4.3.1.

Si ricorda infine che, così come previsto per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, anche per quanto riguarda i Dirigenti apicali, tutti i premi eventualmente maturati ed erogati sono soggetti all'applicazione di clausole di "claw back".

5.3 Remunerazione variabile di Lungo Termine

Come anticipato, al fine di stabilizzare la compagine manageriale del Gruppo per il raggiungimento degli obiettivi strategici su base pluriennale, la Società, oltre a stabilire all'interno del Piano MBO il differimento di una parte dell'incentivo come descritto nei paragrafi precedenti, ha introdotto specifici sistemi di incentivazione variabile di lungo termine, dedicati a Dirigenti apicali individuati. Lo schema seguente rappresenta l'applicazione dei piani di incentivazione di lungo periodo in essere.

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

5.3.1 Piano di *Phantom Stock* 2015-2017

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

5.3.2 Piano di *Performance Share* 2016-2018

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

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

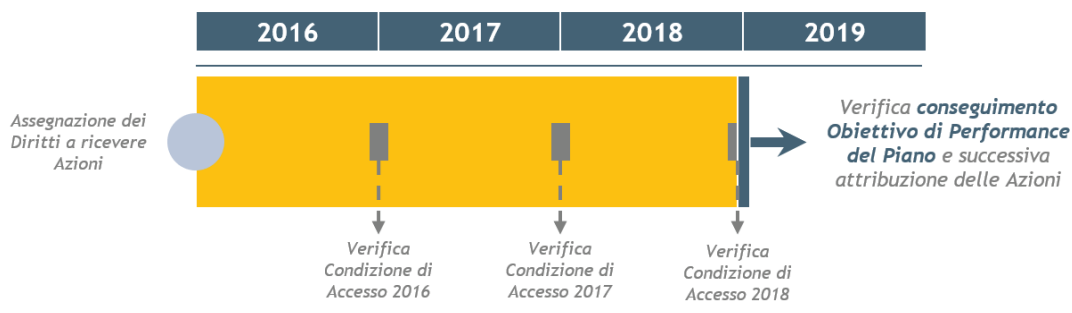
Il Piano di *Performance Share* prevede l'Assegnazione gratuita di Diritti a ricevere Azioni della Società al termine del triennio 2016-2018, a fronte del conseguimento dell'Obiettivo di *Performance* individuato nel rapporto tra Utile Netto su Ricavi del Gruppo Maire Tecnimont al 31 dicembre 2018. Il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

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

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

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

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



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

5.3.3 Piano di *Restricted Stock* 2017-2019

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

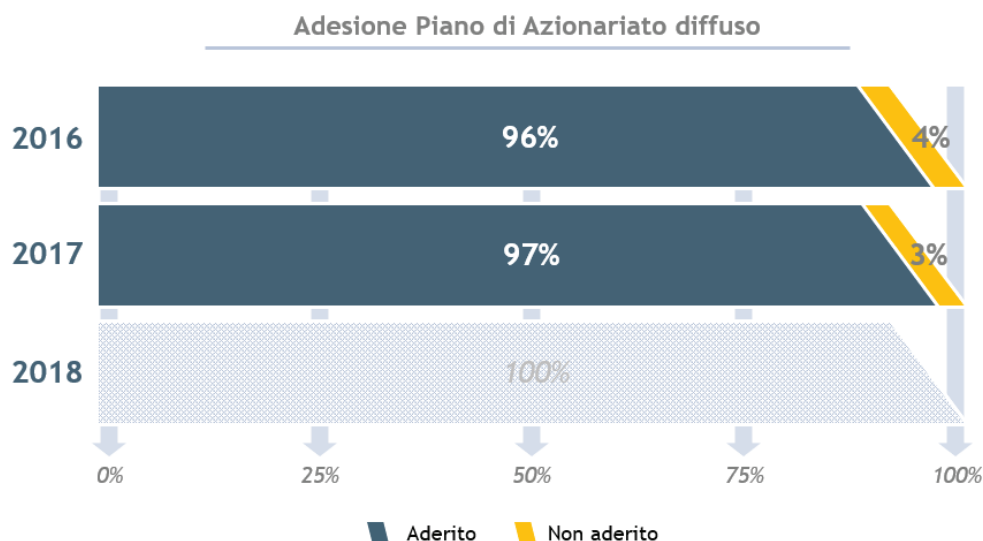
In esecuzione del Piano, ai Dirigenti apicali individuati quali beneficiari sono assegnati Diritti a ricevere Azioni Maire Tecnimont per un controvalore pari, in base al ruolo ricoperto, al 30% o al 40% della Remunerazione fissa al mese di aprile di ogni anno di Piano (2017-2018-2019), rapportata alla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

6 Piano di Azionariato diffuso 2016-2018

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

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

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



7 Politica in materia di componenti discrezionali

Con il preciso fine di rafforzare la *retention* e la fidelizzazione delle risorse chiave per la crescita e lo sviluppo della Società, di premiare le *performance* più distintive, nonché di remunerare sforzi particolarmente rilevanti nell'ambito di operazioni e progetti di carattere straordinario, la Società si riserva la possibilità di elargire forme di remunerazione straordinaria (c.d. *bonus una tantum*) nella misura massima pari al bonus MBO conseguito al livello di raggiungimento *Target* e, con specifico riferimento all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, previa approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione.

Con riferimento ad operazioni di natura straordinaria e con significativo impatto sul *business*, la Società si riserva la facoltà di avviare piani di incentivazione "ad hoc" connessi al completamento delle stesse, previa approvazione del Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione, ferma restando l'approvazione in sede assembleare qualora richiesto in virtù delle caratteristiche del piano di incentivazione proposto.

8 Politica in materia di trattamenti di fine rapporto/mandato

La Società non prevede ex-ante indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto di lavoro. Solo in favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e di Dirigenti apicali individuati, sono state stabilite indennità in caso di cessazione del rapporto con la Società o con società del Gruppo Maire Tecnimont, a seguito di modifica nella struttura dell'assetto proprietario del Gruppo stesso (c.d. *Change of Control*), che ne modifichi significativamente il perimetro. L'indennizzo in questo caso, oltre a quanto previsto a titolo di preavviso, è pari a 2 volte la Remunerazione Globale Annua complessiva (comprensiva della retribuzione fissa, del valore dei *benefit* percepiti nei 12 mesi precedenti la data di cessazione del contratto, della media della retribuzione variabile percepita negli ultimi tre anni solari di servizio precedenti la predetta data, e dell'importo degli eventuali compensi percepiti in relazione alle cariche sociali ricoperte negli ultimi 12 mesi).

8.1 Patto di Non Concorrenza

Il Consiglio di Amministrazione del 15 marzo 2017, su parere favorevole del Comitato per la Remunerazione, ha stabilito di rinnovare il Patto di Non Concorrenza a favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e di alcuni Dirigenti apicali con professionalità particolarmente critiche in quanto soggette a maggiori rischi di attrazione sul mercato da parte dei competitor, al fine di garantire la continuità e la stabilità della compagine manageriale che ha gestito con successo la fase di *turn-around* e proseguire nell'attuale processo di sviluppo aziendale. I Patti hanno decorrenza dalla data di sottoscrizione e termine alla data di approvazione del Bilancio Consolidato al 31 dicembre 2018, scadenza dell'attuale mandato dell'Amministratore Delegato.

Tali Patti stabiliscono, nei confronti di alcune aziende concorrenti, il divieto di concorrenza e di storno all'interno di specifiche aree di attività e nell'ambito di territori individuati. Quale corrispettivo degli obblighi di non concorrenza e divieto di storno, sarà riconosciuto un importo lordo complessivo da corrispondere in 2 rate di pari importo. In caso di violazione dei predetti obblighi al titolare del Patto sarà richiesto di versare all'Azienda una penale, non riducibile, pari al doppio del corrispettivo ricevuto. I succitati Patti, in continuità con i precedenti Patti di Non Concorrenza scaduti nel 2016, includono anche clausole di riservatezza riguardanti informazioni confidenziali relative alla Società e/o al Gruppo.

SEZIONE II

La presente Sezione fornisce *disclosure* circa i compensi fissi corrisposti nel corso dell'Esercizio 2017 e le componenti variabili maturate sulla base dei risultati conseguiti nel corso dell'anno e che verranno erogate nell'Esercizio 2018 o successivi. Con particolare riferimento alle componenti variabili maturate sulla base dei risultati di *performance* 2017, viene fornita informazione in merito al livello di raggiungimento degli obiettivi sottostanti. Tale scelta risponde alla volontà di Maire Tecnimont di fornire al mercato, e ai propri *Stakeholder*, un'informativa ancor più chiara e trasparente.

1 Attuazione della Politica sulla Remunerazione 2017

La Politica 2017 è stata oggetto di verifica da parte del Comitato per la Remunerazione in occasione della valutazione periodica prevista dal Codice di Autodisciplina, confermandone la coerenza e la consistenza con le decisioni di cui alle delibere assunte dal Consiglio di Amministrazione e alle relative delibere assembleari, ove previste. In base alla valutazione espressa dal Comitato, è risultata in linea con i *benchmark* di mercato riscontrati dall'advisor Willis Towers Watson, sia in termini di posizionamento complessivo sia di composizione del *paymix* retributivo. In particolare, la Politica di Remunerazione 2017 è stata attuata mediante l'erogazione in favore dei soggetti destinatari delle componenti previste dalla stessa (cfr. Sezione I, Capitolo 2 della Relazione sulla Remunerazione 2017), ovvero, ove applicabili:

- una componente come Consigliere di Amministrazione;
- una componente come Amministratore investito di particolari cariche;
- una componente fissa annua lorda (RAL);
- una componente per la partecipazione a Comitati;
- una componente variabile annuale conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali e individuali (Piano MBO);
- una componente variabile di lungo termine conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali (MBO differito), collegata nella misura alla componente annuale (Piano MBO), convertita in *Phantom Stock* sulla base del relativo Piano;
- una componente variabile di lungo termine, collegata al predetto Piano di *Phantom Stock*, derivante dal meccanismo di *Match* descritto nel paragrafo 4.3.1 della presente Relazione;
- una componente variabile basata su Azioni derivante dal Piano di Azionariato diffuso, di cui al paragrafo 6. della presente Relazione;
- *benefit* riconosciuti dal CCNL applicato e dalle prassi aziendali.

1.1 Compensi fissi

A valere sull'Esercizio 2017 la Società ha erogato i compensi fissi definiti nell'ambito della Politica sulla Remunerazione 2017, come indicato in Tabella 1.

Il Presidente di Maire Tecnimont, in aggiunta al compenso per la carica di Presidente, percepisce la retribuzione da Dirigente in virtù del ruolo di *Group Corporate Affairs, Governance & Compliance and Institutional Relations Senior Executive* ricoperto all'interno della Società.

Il Presidente e l'Amministratore Delegato e Direttore Generale hanno, anche per l'anno 2017, rinunciato al compenso da Amministratore previsto per ciascun membro del Consiglio di Amministrazione.

Gli Amministratori che hanno preso parte a uno o più Comitati, in qualità di Presidente o di Membro, hanno percepito i compensi deliberati dal Consiglio di Amministrazione per tali ruoli. In particolare, per l'Esercizio 2017 tali compensi sono stati i seguenti:

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

In ultimo, per l'Esercizio 2017 sono stati corrisposti ai Membri del Collegio Sindacale i compensi deliberati dall'Assemblea degli Azionisti per il triennio 2016-2018, ovvero:

Compensi Collegio Sindacale	Compenso
Presidente	80.000 Euro
Sindaci	60.000 Euro

1.2 Compensi variabili

I compensi variabili di competenza del 2017, ovvero maturati a valere sui risultati conseguiti nel corso dell'Esercizio 2017, sono collegati e valutati con riferimento ai sistemi di incentivazione in essere, ovvero adottati e implementati dal Gruppo Maire Tecnimont nel corso dell'Esercizio.

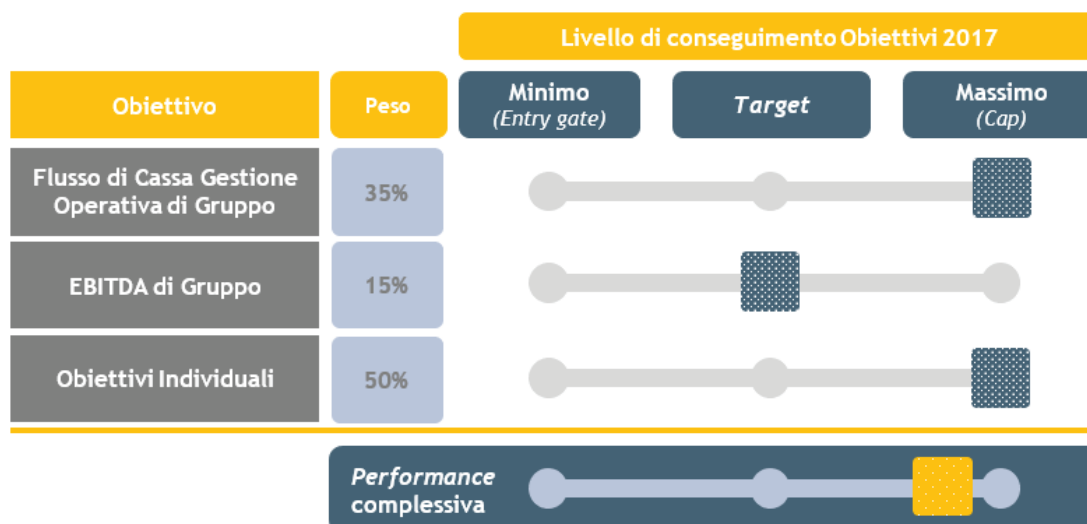
Il Presidente del Consiglio di Amministrazione non risulta beneficiario di alcun sistema di incentivazione variabile, coerentemente con la natura della carica ricoperta.

Il Presidente, in qualità di Dirigente della Società, è beneficiario del Piano di Azionariato diffuso, offerto alla generalità dei dipendenti. A tale riguardo, si precisa che nel 2017 gli sono state attribuite 563 Azioni derivanti dall'implementazione del Primo Ciclo del predetto Piano.

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

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

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



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

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

Nel 2017, l'Amministratore Delegato e Direttore Generale è stato, inoltre, beneficiario del primo Ciclo di Assegnazione del Piano di *Restricted Stock* 2017-2019. Si ricorda infine che, nel medesimo anno, sono state attribuite all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, in qualità di Dirigente della Società, 563 Azioni derivanti dall'implementazione del Piano di Azionariato diffuso per il Primo Ciclo.

1.3 Altri compensi e Benefici non monetari

Con riferimento agli altri compensi corrisposti nel corso dell'Esercizio si riporta nelle tabelle allegate evidenza circa la natura e l'ammontare delle singole voci di compensi corrisposti al Presidente e all'Amministratore Delegato e Direttore Generale.

Per quanto riguarda i Benefici non monetari, il Presidente e l'Amministratore Delegato e Direttore Generale hanno ricevuto *benefit* aziendali per un controvalore rispettivamente di Euro 14.921,52 e Euro 24.556,40. Tali *benefit* riportati secondo un criterio di imponibilità fiscale si riferiscono in particolare ai seguenti *benefit*: i) contribuzione annua al fondo di previdenza complementare; ii) contribuzione annua al fondo di assistenza sanitaria integrativa; iii) assegnazione di autovettura a uso promiscuo; iv) concorso carburante; v) eventuali altri benefici non monetari.

2 Compensi corrisposti nell'Esercizio 2017

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

TABELLA 1

Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e al Direttore Generale

A Nome e Cognome	B Carica	C Periodo per cui è stata ricoperta la carica	D Scadenza della carica	1			2			3			4	5	6 Totale	7 Fair Value dei compensi equity	8 Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	
				Compensi fissi	Compensi variabili non equity	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Compensi da controllare e collegate	Compensi da controllare e collegate						Compensi da controllare e collegate
Fabrizio Di Amato	Presidente del Consiglio di Amministrazione	1/1/2017 - 31/12/2017	fino ad approvazione del bilancio al 31/12/2018	(1)	€ 1.778.906,40	(1)							€ 14.921,52	€ 213.690,77	(2)	€ 2.007.518,69	€ 2.261,41	
				(II) Compensi da controllare e collegate														
	(III) Totale				€ 1.778.906,40			€ 0,00					€ 0,00	€ 213.690,77		€ 2.007.518,69	€ 2.261,41	€ 0,00
Pierroberto Folgiero	Amministratore Delegato e Direttore Generale	1/1/2017 - 31/12/2017	fino ad approvazione del bilancio al 31/12/2018	(1)	€ 1.000.000,08	(3)							€ 24.556,40	€ 1.129.234,48	(6)	€ 2.906.913,89	€ 2.097.638,83	
				(II) Compensi da controllare e collegate														
	(III) Totale				€ 1.000.000,08	(4)		€ 0,00					€ 24.556,40	€ 1.129.234,48		€ 2.906.913,89	€ 2.097.638,83	€ 0,00
Luigi Alfieri	Consigliere	1/1/2017 - 31/12/2017	fino ad approvazione del bilancio al 31/12/2018	(1)	€ 0,00	(7)							€ 0,00	€ 230.000,00	(8)	€ 230.000,00	€ 0,00	
				(II) Compensi da controllare e collegate														
	(III) Totale				€ 0,00	(9)		€ 0,00					€ 0,00	€ 230.000,00		€ 230.000,00	€ 0,00	€ 0,00
Gabriella Chersicia	Consigliere	1/1/2017 - 31/12/2017	fino ad approvazione del bilancio al 31/12/2018	(1)	€ 35.000,00	(10)							€ 23.000,00	€ 58.000,00		€ 58.000,00	€ 0,00	
				(II) Compensi da controllare e collegate														
	(III) Totale				€ 35.000,00			€ 23.000,00					€ 0,00	€ 58.000,00		€ 58.000,00	€ 0,00	€ 0,00
Stefano Fiorini	Consigliere	1/1/2017 - 31/12/2017	fino ad approvazione del bilancio al 31/12/2018	(1)	€ 0,00	(11)							€ 0,00	€ 0,00		€ 0,00	€ 0,00	
				(II) Compensi da controllare e collegate														
	(III) Totale				€ 0,00			€ 0,00					€ 0,00	€ 0,00		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Vittoria Giustiniani	Consigliere	1/1/2017 - 31/12/2017	fino ad approvazione del bilancio al 31/12/2018	(1)	€ 35.000,00	(12)							€ 10.000,00	€ 45.000,00		€ 45.000,00	€ 0,00	
				(II) Compensi da controllare e collegate														
	(III) Totale				€ 35.000,00			€ 10.000,00					€ 0,00	€ 45.000,00		€ 45.000,00	€ 0,00	€ 0,00
Andrea Pellegrini	Consigliere	1/1/2017 - 31/12/2017	fino ad approvazione del bilancio al 31/12/2018	(1)	€ 35.000,00	(13)							€ 33.000,00	€ 68.000,00		€ 68.000,00	€ 0,00	
				(II) Compensi da controllare e collegate														
	(III) Totale				€ 35.000,00			€ 33.000,00					€ 0,00	€ 68.000,00		€ 68.000,00	€ 0,00	€ 0,00
Paatzia Riva	Consigliere	1/1/2017 - 31/12/2017	fino ad approvazione del bilancio al 31/12/2018	(1)	€ 35.000,00	(14)							€ 3.000,00	€ 38.000,00		€ 38.000,00	€ 0,00	
				(II) Compensi da controllare e collegate														
	(III) Totale				€ 35.000,00			€ 3.000,00					€ 0,00	€ 38.000,00		€ 38.000,00	€ 0,00	€ 0,00
Maurizia Squinzi	Consigliere	1/1/2017 - 31/12/2017	fino ad approvazione del bilancio al 31/12/2018	(1)	€ 35.000,00								€ 0,00	€ 35.000,00		€ 35.000,00	€ 0,00	
				(II) Compensi da controllare e collegate														
	(III) Totale				€ 35.000,00			€ 0,00					€ 0,00	€ 35.000,00		€ 35.000,00	€ 0,00	€ 0,00

2.2 Tabella 3A. Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Direttore Generale

TABELLA 3A													
Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Direttore Generale													
A Nome e Cognome	B Carica	1 Piano	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio			Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio			Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti		Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuiti		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			2 Numero e tipologia di strumenti finanziari	3 Periodo di vesting	4 Numero e tipologia di strumenti finanziari	5 Fair value alla data di assegnazione	6 Periodo di vesting	7 Data di assegnazione	8 Prezzo di mercato all'assegnazione	9 Numero e tipologia di strumenti finanziari	10 Numero e tipologia di strumenti finanziari	11 Valore alla data di maturazione	
Esercizio Di Anzato		Piano di Azionariato diffuso 2016-2018											
Presidente del Consiglio di Amministrazione		Piano di Azionariato diffuso 2016-2018											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Deliberato dal CdA del 16 marzo 2016 e approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 27 aprile 2016											
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale													
Pieroberto Folgerio		Piano di Azionariato diffuso 2016-2018											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Deliberato dal CdA del 16 marzo 2016 e approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 27 aprile 2016											
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale													
Pieroberto Folgerio		Piano di Azionariato diffuso 2015-2017											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Deliberato dal CdA del 19 marzo 2015 e approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 28 aprile 2015											
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale													
Pieroberto Folgerio		Piano di Restricted Stock 2017-2019											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Deliberato dal CdA del 15 marzo 2017 e approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 20 aprile 2017											
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale													

- (1) Il numero indicato si riferisce al numero massimo di Diritti a ricevere gratuitamente Azioni ordinarie di Maire Technimont S.p.A.
- (2) Si precisa che, come indicato nel Regolamento del Piano, e' previsto un Periodo di lock-up delle Azioni attribuite della durata di 3 anni, a decorrere dalla data di Consegna delle stesse.
- (3) L'importo indicato si riferisce alla valorizzazione delle azioni attribuite per l'Esercizio 2016 calcolato considerando il valore dell'azione alla data del 30 giugno 2017.
- (4) L'importo indicato si riferisce alla quantificazione dello stanziamento previsto per l'Esercizio 2017, calcolato considerando il numero di Azioni attribuibili in corrispondenza del livello Target di raggiungimento dell'Obiettivo di Performance e il valore dell'azione alla data del 29 settembre 2017.
- (5) Il numero di Phantom Stock indicato riguarda le quote di MBO differito 2014 e 2015, coinvolte nel Piano di Phantom Stock, e le relative quote di Match maturate nel 2015 e 2016 calcolate considerando il livello di raggiungimento dell'Obiettivo di Performance a livello Cap. Per completezza di informazione, si segnala che la quota di Match maturata nel 2016, a livello Cap, e' pari a 401.523 Phantom Stock.
- (6) Il numero di Phantom Stock indicato riguarda la quota di MBO differito 2016, coinvolta nel Piano di Phantom Stock (pari a Euro 504.630,75 corrispondenti a 164.092 Phantom Stock), e la quota di Match 2017 calcolata considerando il livello di raggiungimento dell'Obiettivo di Performance a livello Cap (pari a 369.206 Phantom Stock). Si precisa che la quota di Match 2017 e il livello di raggiungimento dell'Obiettivo di Performance saranno confermati a valle dell'approvazione del Bilancio Consolidato al 31 dicembre 2017 da parte dell'Assemblea degli Azionisti.
- (7) L'importo indicato si riferisce alla quantificazione dello stanziamento previsto per l'Esercizio 2017, comprensivo degli oneri sociali, calcolato con riferimento all'intera durata del Piano e considerando il prezzo medio dell'Azione a partire dall'approvazione del Piano stesso.
- (8) Il numero indicato si riferisce al numero di Diritti a ricevere Azioni ordinarie di Maire Technimont S.p.A. per l'Esercizio 2017, secondo quanto previsto dal Piano di Restricted Stock 2017-2019.
- (9) L'importo indicato si riferisce alla quantificazione dello stanziamento previsto per l'Esercizio 2017, calcolato considerando il numero di Diritti assegnati e il valore dell'azione alla data del 29 settembre 2017.

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

TABELLA 3B

Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Direttore Generale

A Nome e Cognome	B Carica	1 Piano	2 Bonus dell'anno			3 Bonus di anni precedenti			4 Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/erogati	Ancora differiti	
Pierroberto Folgiero	Amministratore Delegato e Direttore Generale								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano di incentivazione di Breve Termine (Management by Objectives Plan - MBO) 2017	€ 753.122,93 (1)	€ 502.081,95 (1)	2018				
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			€ 753.122,93	€ 502.081,95		€ -	€ -	€ -	€ -

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

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

SCHEMA 7-ter TABELLA 1

Partecipazioni dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e del Direttore Generale

Amministratori in carica al 31/12/2017

Cognome e Nome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Di Amato Fabrizio	Presidente del Consiglio di Amministrazione	Maire Technimont S.p.A.	167.665.134	-	-	167.665.697 (1)
Folgiere Pierroberto	Amministratore Delegato	Maire Technimont S.p.A.	-	-	-	563 (2)
Alfieri Luigi	Consigliere	Maire Technimont S.p.A.	289.400	-	-	289.400 (3)
Chersicla Gabriella	Consigliere	Maire Technimont S.p.A.	-	-	-	-
Fiorini Stefano	Consigliere	Maire Technimont S.p.A.	4.500	-	3.000	1.500 (4)
Giustiniani Vittoria	Consigliere	Maire Technimont S.p.A.	-	-	-	-
Pellegrini Andrea	Consigliere	Maire Technimont S.p.A.	-	-	-	-
Riva Patrizia	Consigliere	Maire Technimont S.p.A.	-	-	-	-
Squinzi Maurizia	Consigliere	Maire Technimont S.p.A.	-	-	-	-

Direttore Generale in carica al 31/12/2017

Cognome e Nome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Folgiere Pierroberto	Direttore Generale	Maire Technimont S.p.A.	-	-	-	-

Sindaci in carica al 31/12/2017

Cognome e Nome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Fallacara Francesco	Presidente Collegio Sindacale	Maire Technimont S.p.A.	-	-	-	-
Loli Giorgio	Sindaco Effettivo	Maire Technimont S.p.A.	-	-	-	-
Di Bella Antonia	Sindaco Effettivo	Maire Technimont S.p.A.	-	-	-	-
Leoni Massimiliano	Sindaco Supplente	Maire Technimont S.p.A.	-	-	-	-
Provasi Roberta	Sindaco Supplente	Maire Technimont S.p.A.	-	-	-	-
Lorenzatti Andrea	Sindaco Supplente	Maire Technimont S.p.A.	-	-	-	-

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

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

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

(4) Le azioni sono detenute dal coniuge.

2.5 Allegato 1. Tabella contenente lo stato di attuazione del Piano di Performance Share 2016-2018

ALLEGATO 1

Plani di compensi basati su strumenti finanziari
Stato di attuazione del *Performance Share Plan 2016-2018* del Gruppo Maire Tecnimont
Tabella n. 1 dello schema 7 dell'Allegato 3 A del Regolamento n. 11971/1999

Performance Share Plan 2016-2018 - ESERCIZI 2016-2017-2018

Strumenti finanziari diversi dalle *stock option*

Sezione 1

Strumenti relativi a piani in corso di validità⁽¹⁾, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari

Nome e Cognome o categoria	Carica	Data della delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti assegnati da parte dell'organo competente	Data assegnazione da parte dell'organo competente	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato alla data di assegnazione	Periodo di vesting
Dirigenti apicali del Gruppo	-	27/4/2016	Dritti a ricevere gratuitamente azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.	3.625.886 (1)	27/10/2016	-	€ 2,20	2016-2018

(1) Il numero indicato si riferisce al numero massimo di Diritti a ricevere gratuitamente Azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A. per l'intera durata di Piano, considerando il superamento delle Condizioni di Accesso annuali e il raggiungimento dell'Obiettivo di Performance al livello *Cap*. Si precisa che la quota maturata nell'anno 2016, a seguito della verifica del superamento della Condizione di Accesso sulla base dei risultati approvati, è stata confermata nella misura di 805.749 Diritti. Tale quota sarà sottoposta all'indicatore di performance al termine del Piano.

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

ALLEGATO 2

Piani di compensi basati su strumenti finanziari
Stato di attuazione del Piano di Azionariato diffuso 2016-2018
Tabella n. 1 dello schema 7 dell'Allegato 3 A del Regolamento n. 11971/1999

Piano di Azionariato diffuso 2016-2018 - ATTRIBUZIONE ESERCIZIO 2016

Strumenti finanziari diversi dalle *stock option*

Sezione 1

Strumenti relativi a piani in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari

Nome e Cognome o categoria	Carica	Data della delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti assegnati da parte dell'organo competente	Data assegnazione da parte dell'organo competente	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato alla data di assegnazione	Periodo di vesting
Fabrizio Di Amato	Presidente del Consiglio di Amministrazione	27/4/2016	Azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.	563 (1)	30/6/2017	-	€ 4,07	2016
Pierroberto Folgiero	Amministratore Delegato e Direttore Generale	27/4/2016	Azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.	563 (1)	30/6/2017	-	€ 4,07	2016
Executives	-	27/4/2016	Azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.	273.618 (1)	30/6/2017	-	€ 4,07	2016
Exempts	-	27/4/2016	Azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.	420.349 (1)	30/6/2017	-	€ 4,07	2016
Non Exempts	-	27/4/2016	Azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.	410.917 (1)	30/6/2017	-	€ 4,07	2016
Workers	-	27/4/2016	Azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.	2.742 (1)	30/6/2017	-	€ 4,07	2016

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

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

ALLEGATO 3

Piani di compensi basati su strumenti finanziari
Stato di attuazione del Piano di Azionariato diffuso 2016-2018
Tabella n. 1 dello schema 7 dell'Allegato 3 A del Regolamento n. 11971/1999

Piano di Azionariato diffuso 2016-2018 - ASSEGNAZIONE ESERCIZIO 2017

Strumenti finanziari diversi dalle stock option

Sezione 1

Strumenti relativi a piani in corso di validità⁽¹⁾, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari

Nome e Cognome o categoria	Carica	Strumenti relativi a piani in corso di validità ⁽¹⁾ , approvati sulla base di precedenti delibere assembleari			Periodo di vesting			
		Data della delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti assegnati da parte dell'organo competente				
Fabrizio Di Amato	Presidente del Consiglio di Amministrazione	27/4/2016	Dritti a ricevere gratuitamente azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.	740 (1)	31/7/2017	-	Prezzo di mercato alla data di assegnazione € 4,74	2017
Pierroberto Folgiero	Amministratore Delegato e Direttore Generale	27/4/2016	Dritti a ricevere gratuitamente azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.	740 (1)	31/7/2017	-	€ 4,74	2017
Executives	-	27/4/2016	Dritti a ricevere gratuitamente azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.	406.260 (1)	31/7/2017	-	€ 4,74	2017
Exempts	-	27/4/2016	Dritti a ricevere gratuitamente azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.	594.480 (1)	31/7/2017	-	€ 4,74	2017
Non Exempts	-	27/4/2016	Dritti a ricevere gratuitamente azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.	542.945 (1)	31/7/2017	-	€ 4,74	2017
Workers	-	27/4/2016	Dritti a ricevere gratuitamente azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.	3.630 (1)	31/7/2017	-	€ 4,74	2017

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

2.8 Allegato 4. Tabella contenente lo stato di attuazione del Piano di *Phantom Stock* 2015-2017

ALLEGATO 4

Piani di compensi basati su strumenti finanziari
 Stato di attuazione del Piano di *Phantom Stock* 2015-2017 del Gruppo Maire Tecnimont
 Tabella n. 1 dello schema 7 dell'Allegato 3 A del Regolamento n. 11971/1999

Piano di <i>Phantom Stock</i> 2015-2017		Strumenti finanziari diversi dalle <i>stock option</i>						
Nome e Cognome o categoria	Carica	Sezione 1 Strumenti relativi a piani in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari					Prezzo di mercato alla data di assegnazione	Periodo di <i>vesting</i>
		Data della delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti assegnati da parte dell'organo competente	Data assegnazione da parte dell'organo competente	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti		
Pierroberto Folgiero	Amministratore Delegato e Direttore Generale	28/4/2015	<i>Phantom Stock</i>	1.440.257 (1)	-	-	-	2015-2017
Dirigenti apicali del Gruppo Individuati	-	28/4/2015	<i>Phantom Stock</i>	1.641.585 (1)	-	-	-	2015-2017

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

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

ALLEGATO 5

Plani di compensi basati su strumenti finanziari
Stato di attuazione del Piano di *Restricted Stock 2017-2019* del Gruppo Maire Tecnimont
Tabella n. 1 dello schema 7 dell'Allegato 3 A del Regolamento n. 11971/1999

Piano di *Restricted Stock 2017-2019* - ESERCIZIO 2017

Strumenti finanziari diversi dalle *stock option*

Sezione 1

Strumenti relativi a piani in corso di validità⁽¹⁾, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari

Nome e Cognome o categoria	Carica	Data della delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti assegnati da parte dell'organo competente	Data assegnazione da parte dell'organo competente	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato alla data di assegnazione	Periodo di vesting
Pierroberto Folgiero	Amministratore Delegato e Direttore Generale	26/4/2017	Diritti a ricevere gratuitamente azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.	195.103 (1)	31/7/2017	-	€ 4,74	2017-2019
Dirigenti apicali del Gruppo individuati	-	26/4/2017	Diritti a ricevere gratuitamente azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.	265.553 (1)	31/7/2017	-	€ 4,74	2017-2019

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

Glossario

Amministratori esecutivi: sono gli Amministratori investiti di particolari cariche dal Consiglio di Amministrazione, nello specifico: Fabrizio Di Amato (Presidente), Pierroberto Folgiero (Amministratore Delegato e Direttore Generale).

Assegnazione: è l'assegnazione dei Diritti a ciascun beneficiario a ricevere gratuitamente un determinato numero di Azioni e/o *Phantom Stock*, alle condizioni definite nei Regolamenti dei Piani.

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

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

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

Azionista/i: è un qualsiasi soggetto detentore di almeno una Azione di Maire Tecnimont S.p.A.

Cap: è il livello di raggiungimento dell'obiettivo che dà diritto ad ottenere il riconoscimento dell'incentivo massimo.

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

Codice di Autodisciplina: così come definito da Borsa Italiana nel dicembre 2011, e da ultimo modificato a luglio 2015, è il “Codice di Autodisciplina delle società quotate in relazione alla *Corporate Governance*”. Il

documento racchiude in sé una serie di indicazioni circa le “*best practice*” di organizzazione e di funzionamento delle società quotate italiane. Tali raccomandazioni non sono vincolanti, anche se le società quotate devono “tenere informati sia il mercato sia i propri Azionisti in merito alla propria struttura di *governance* ed al grado di adesione al Codice”.

Collegio Sindacale: è l’organo di controllo interno della Società, a cui è attribuita la funzione di vigilare sull’osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed, in particolare, sull’adeguatezza dell’assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento. Ai sensi dell’art. 2389 terzo comma del Codice Civile, la remunerazione degli Amministratori investiti di particolare cariche è stabilita dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità: già Comitato Controllo e Rischi, ridenominato Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità dal 25 gennaio 2018, è costituito all’interno del Consiglio di Amministrazione sulla base del Principio 7 del Codice di Autodisciplina. È composto da Amministratori indipendenti o, in alternativa, può essere composto da 3 Amministratori non esecutivi, la maggior parte dei quali indipendenti, in tal caso il Presidente del Comitato è indipendente. Per la descrizione delle funzioni del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità si rimanda alla Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari per l’Esercizio 2017, ex art. 123-bis del TUF messa a disposizione del pubblico con le modalità e le tempistiche previste dalla normativa vigente.

Comitato Parti Correlate: è composto da 3 Amministratori indipendenti a cui sono stati assegnati le funzioni e i compiti previsti dal Regolamento CONSOB 17221/2010. Per la descrizione delle funzioni del Comitato Parti Correlate si rimanda alla Relazione sul Governo Societario e sugli assetti proprietari per l’Esercizio 2017, ex art. 123-bis del TUF messa a disposizione del pubblico con le modalità e le tempistiche previste dalla normativa vigente.

Comitato per la Remunerazione: è costituito all’interno del Consiglio di Amministrazione sulla base del Principio 6 del Codice di Autodisciplina. È composto da Amministratori indipendenti o, in alternativa, da 3 Amministratori non esecutivi, per la maggior parte indipendenti, in tal caso il Presidente del Comitato è indipendente. Per la descrizione delle funzioni del Comitato per la Remunerazione si rimanda alla Relazione sul Governo Societario e sugli assetti proprietari per l’Esercizio 2017, ex art. 123-bis del TUF messa a disposizione del pubblico con le modalità e le tempistiche previste dalla normativa vigente.

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

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

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

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

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

Entry gate: è il livello minimo di raggiungimento dell'Obiettivo di *Performance*, al di sotto del quale i piani di incentivazione non prevedono l'erogazione di alcun incentivo.

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

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

Match: indica la quota addizionale di *Phantom Stock* assegnate gratuitamente dalla Società a ciascun Beneficiario del Piano in funzione del numero di *Phantom Stock* derivanti dal meccanismo di Coinvestimento, la cui effettiva Attribuzione e' sottoposta al raggiungimento della Condizione di Accesso annuale e dell'Obiettivo di *Performance*.

Phantom Stock: indica le *Phantom Stock* (azioni virtuali) che conferiscono a ciascun beneficiario - al verificarsi delle condizioni e secondo le modalità e i termini previsti dal Piano - il diritto all'erogazione per ogni *Phantom Stock* detenuta di una somma di denaro corrispondente al controvalore delle Azioni ordinarie della Società.

Remunerazione fissa: è la remunerazione annua lorda corrisposta, comprensiva della Retribuzione Annuale Lorda e dei compensi lordi fissi erogati in relazione ad eventuali cariche ricoperte nell'ambito della Società o di

società del Gruppo Maire Tecnimont, con esclusione di qualsivoglia *benefit*, corrispettivo variabile, rimborso spese e/o indennità comunque spettanti in relazione al rapporto di lavoro e/o a tali cariche sociali.

Retribuzione Annua Lorda (RAL): è la retribuzione annua lorda corrisposta, comprensiva dei soli elementi fissi della retribuzione relativa al rapporto di lavoro subordinato, con esclusione dei *benefit* riconosciuti in dipendenza del rapporto di lavoro e di quanto corrisposto a titolo occasionale, a titolo di rimborso spese, nonché di qualsivoglia bonus e componente variabile ancorché definito come garantito e/o corrisposto come *una tantum* o in via continuativa, reiterata o differita, della quota di T.F.R. e di qualunque indennità prevista dalla legge e dal contratto collettivo applicabile.

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

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

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

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

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

2018 Remuneration Report

Contents

Letter from the Chairman of the Remuneration Committee	3
Executive Summary	4
SECTION I	5
1 Scope and governance of the Remuneration Policy	6
1.1 Scope and individuals involved	6
1.2 Shareholders' Meeting	8
1.3 Board of Directors.....	8
1.4 Remuneration Committee	9
2 Remuneration of the Board of Directors and of the Board of Statutory Auditors.....	12
3 Remuneration of the Chairman.....	13
4 Remuneration of the Chief Executive Officer and Chief Operating Officer	14
4.1 Fixed remuneration	16
4.2 Short Term variable remuneration (MBO)	16
4.3 Long Term variable remuneration	18
5 Remuneration of Top Managers.....	21
5.1 Fixed remuneration	22
5.2 Short Term variable remuneration (MBO)	22
5.3 Long Term variable remuneration	24
6 2016-2018 Employees Share Ownership Plan	27
7 Policy on discretionary components.....	28
8 Policy on severance indemnities	28
8.1 Non-competition Agreement	29
SECTION II	30
1 Implementation of the 2017 Remuneration Policy	31
1.1 Fixed components of the remuneration	32
1.2 Variable components of the remuneration.....	33
1.3 Other remunerations and non-monetary Benefits.....	34
2 Remuneration paid in Financial Year 2017.....	35
2.1 Table 1. Remuneration paid to members of the Board of Directors, of the Board of Statutory Auditors and to the Chief Operating Officer	35
2.2 Table 3A. Incentive plans based on financial instruments, other than stock options, in favour of the members of the Board of Directors and of the Chief Operating Officer	38
2.3 Table 3B. Monetary incentive plans for members of the Board of Directors and for the Chief Operating Officer.....	40
2.4 Scheme 7-ter Table 1. Shareholdings held by members of the Board of Directors, of the Board of Statutory Auditors and by the Chief Operating Officer	42
2.5 Annex 1. Table containing the status of implementation of the 2016-2018 Performance Share Plan	44
2.6 Annex 2. Table containing the status of implementation of the 2016-2018 Employees Share Ownership Plan, in relation to financial year 2016	46
2.7 Annex 3. Table containing the status of implementation of the 2016-2018 Employees Share Ownership Plan, in relation to financial year 2017	48
2.8 Annex 4. Table containing the status of implementation of the 2015-2017 Phantom Stock Plan	50
2.9 Annex 5. Table containing the status of implementation of the 2017-2019 Restricted Stock Plan, in relation to Financial Year 2017	52
Glossary	54

Letter from the Chairman of the Remuneration Committee



Dear Shareholders,

I am pleased to submit the Remuneration Report that, in compliance with the legislation in force and in consistency with the best practices, illustrates the Remuneration Policy of the Company and represents an important opportunity to provide Shareholders and Stakeholders with open and transparent communication on the remuneration system.

The positive trend of the Group in 2017 confirms the validity of the remuneration systems adopted, in terms of achievement of strategic and business objectives, as well as the efficacy in meeting the need to motivate and make key resources loyal, stabilizing the management and focusing its operation towards the achievement of the production and profitability targets set.

The Employees Share Ownership Plan, addressed to employees in general, has proven to be an effective instrument to promote commitment, increase the sense of belonging and the motivation to take part in the creation of business value sustainable in the long run. As further confirmation of the success of said Plan, the number of participants in the Second

Cycle has even exceeded that of the First Cycle, with the participation of 97% of the eligible beneficiaries.

In 2018 we will have the opportunity to make an overall assessment of the 2016-2018 Remuneration Policy and to introduce new incentive plans supporting the Industrial Plan.

With a view to constantly increase the transparency of the contents of the Remuneration Report vis-à-vis Stakeholders and the market, the Company has voluntarily decided, also implementing the guidelines of the main proxy advisors, to make the document even more user-friendly, to simplify its reading and the identification of key elements. A new initial synthesis outline has been added, which provides an immediate overview of the elements making up the Company's remuneration system - in terms of contents and actual implementation -, with the inclusion of some graphic representations, along with a wider description of the Policy implemented, with focuses dedicated to the remuneration of the Chairman, of the Chief Executive Officer and Chief Operating Officer and of Top Managers.

In conclusion, I express my great satisfaction with the full consistency of the Group Remuneration Policy with the recommendations included in the letter dated 13th December 2017 of the Chairman of the Corporate Governance Committee.

I trust that 2018 will confirm the positive trend of growth and development of the Maire Tecnimont Group and renew my commitment, on behalf of the Committee I chair, to assuring the necessary support to keep the Company remuneration system always in line with the legislation in force, with best market practice and with the expectations of our Shareholders and Stakeholders.

Andrea Pellegrini

Executive Summary

	Purposes	Operating modalities	Components
Fixed remuneration	To enhance skills, experience and contribution requested from the role assigned.	<p>The Fixed remuneration is defined consistently with the characteristics, responsibilities and possible delegations associated with the position.</p> <p>The Company monitors on an annual basis the main market practices for comparable positions so as to assure consistency and competitiveness of the remuneration offered to its top managers.</p>	<p>Chairman: Remuneration as Chairman and Gross Annual Salary as Executive for the position of Group Corporate Affairs, Governance & Compliance and Institutional Relations Senior Executive.</p> <p>CEO and COO: Remuneration as Chief Executive Officer and Gross Annual Salary as Chief Operating Officer.</p> <p>Top Managers: defined consistently with the position held and areas of responsibility.</p>
Short Term variable remuneration (MBO)	Aimed to promote the achievement of the annual objectives agreed, with an important focus on medium-long term sustainability, through a deferral mechanism.	<p>The payment of an annual variable component, defined in the MBO Plan, is directly linked to the achievement of Performance Objectives, assigned to each beneficiary, consistently with the position held.</p> <p>For the beneficiaries of the Plan the individual MBO scorecard provides, in addition to Company objectives, indicators linked to the specificity of the position held and of areas of responsibility.</p> <p>A quota of the incentive accrued yearly is deferred and subject to further performance conditions at the end of the Plan.</p>	<p>Chairman: not included among the beneficiaries of the Plan.</p> <p>CEO and COO: opportunity linked to the level of achievement of the objectives set in the MBO scorecard:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entry gate: 50% of Fixed rem. • Target: 100% of Fixed rem. • Cap: 130% of Fixed rem. <p>Top Managers: depending on the position held, opportunity linked to the level of achievement of assigned objectives:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entry gate: 30%-35% of Fixed rem. • Target: 60%-70% of Fixed rem. • Cap: 78%-91% of Fixed rem.
Long Term variable remuneration	Aimed to promote value creation for Shareholders and Stakeholders and achievement of economic results in line with the Industrial Plan of the Company, favouring loyalty and engagement of the resources.	<p>The following long term incentive systems are currently in force:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2015-2017 Phantom Stock Plan KPI: Group Net Profit/Revenues as Condition of Access measured on an annual basis; Net Profit at the end of the Plan (31 December 2017) Beneficiaries: CEO/COO and selected Top Managers Duration: 3 years Award frequency: yearly, with the award of the bonus in cash • 2016-2018 Performance Share Plan KPI: Group Net Profit/Revenues as Condition of Access measured on an annual basis - in 2017, in addition to the Net Profit/Revenues ratio a Net Profit value will also be measured; Group Net Profit/Revenues at the end of the Plan (31 December 2018) Beneficiaries: some Top Managers (with the exclusion of the beneficiaries of the Phantom Stock Plan) Award frequency: at the beginning of the Plan with annual confirmation of the single quotas • 2017-2019 Restricted Stock Plan KPI: the beneficiary must remain with the Company (key resources retention Plan) Beneficiaries: CEO/COO and selected Top Managers Duration: 3 years Award frequency: yearly 	<p>Chairman: not included among the beneficiaries of the Plans.</p> <p>CEO and COO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2015-2017 Phantom Stock Plan: annual co-investment of the deferred MBO component and annual award equal to 1,5 Phantom Stocks for each Phantom Stock deriving from the co-investment of the deferred MBO component (Match). • 2017-2019 Restricted Stock Plan: annual award of Shares for an annual value equal to 60% of the fixed Rem. at the month of April of each year, converted taking as reference the average price of the Share recorded over the quarter February-April of each year. <p>Selected Top Managers:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2015-2017 Phantom Stock Plan: annual co-investment of the deferred MBO component and annual award equal to 1 Phantom Stock for each Phantom Stock deriving from the co-investment of the deferred MBO component (Match). • 2016-2018 Performance Share Plan: single award in the three-year period for an annual value equal to 33% of the Fixed remuneration. • 2017-2019 Restricted Stock Plan: annual award of Shares for an annual value, depending on the position held, equal to 30%-40% of the Fixed rem. at the month of April of each year, converted taking as reference the average price of the Share recorded over the quarter February-March-April of each year
2016-2018 Employees Share Ownership Plan (for employees in general)	Aimed to favour employees' participation in the growth of business value and the achievement of corporate results, as well as to strengthen their motivation, sense of belonging and loyalty	<ul style="list-style-type: none"> • A Rights Awarding Cycle for each year of duration (2016-2017-2018) • Possibility, for all beneficiaries, to receive for free Maire Tecnimont Shares depending on the achievement of a Performance Objective determined in the Group Net Profit/Revenues ratio, assessed at the end of each financial year 	

SECTION I

1 Scope and governance of the Remuneration Policy

1.1 Scope and individuals involved

The main purpose of Maire Tecnimont Remuneration Policy for year 2018 (hereinafter also referred to as “Policy”) started in 2016 is still to attract and retain those people with the professional skills required to manage and operate successfully within the Group, following the principles of the Code of Conduct of the Company - inherent to professionalism, skills, merit and achievement of assigned objectives - as well as the guidelines of the Corporate Governance Code.

To pursue said objectives, Maire Tecnimont has adopted a remuneration system that provides a rewarding scheme for Top Managers in line with best market practices, balanced between fixed components and short and medium-long term variable components, assuring equity and sustainability in the long run.

In compliance with the resolutions adopted by the Shareholders’ Meeting in the past years, in 2018 Marie Tecnimont has continued to implement initiatives supporting the management operation through focused incentive instruments dedicated to the Chief Executive Officer and Chief Operating Officer and to Top Managers. Through the adoption of monetary and stock-based incentive plans that correlate a significant part of the remuneration with the attainment of pre-set Performance Objectives, the Group wishes to promote the creation of value for Shareholders and the achievement of economic results in line with the Company’s Industrial Plan encouraging loyalty and engagement of resources. At the same time, the Company has introduced the Employees Share Ownership Plan, addressed to employees in general, in order to strengthen and increase the sense of belonging and commitment to achieve Company objectives linked to value creation.

Compensation policies are also in line with the performed management of the Company’s turn-around and with the present complexity of the Engineering and Construction sector, that requires the research and adoption of effective incentive instruments, suitable to retain and incentive key resources, to acknowledge their merit and maintain constant motivation and engagement towards Company objectives and the management of the current phase of the sector.

The remuneration scheme of Top Managers of Maire Tecnimont Group is in line with the most recent provisions of the Corporate Governance Code. Indeed, in relation to the key elements of Article 6 of said Code, Maire Tecnimont has defined a set of provisions to implement the Code’s principles and goals:

- Performance Objectives for the variable component shall be predetermined, measurable and related to the creation of value for Shareholders with a long term view, shall be clear, challenging, achievable and attainable by the persons to whom they are assigned, consistent with their role and

- responsibilities, as well as sustainable by evidence;
- Maximum Cap for the different forms of variable remuneration;
 - Deferral between the relevant performance period and the actual payment, at least of a part of the incentive, as well as the application of incentive systems based on financial instruments, in order to adopt mechanisms allowing, also in a retention logic, to relate short term results to the value creation on a longer term;
 - Starting from 2015, introduction of claw back clauses that allow the Company to request the repayment, in whole or in part, of variable components of the remuneration paid in cash or granted in the form of financial instruments (or to withhold amounts to be deferred), upon the occurrence of even only one of the following circumstances, that is when (i) the evaluation of the Performance Objective was based on economic-financial data and information that later on proved to be manifestly erroneous or misrepresented, and/or when (ii) the beneficiary is liable for fraudulent or seriously culpable conducts, without which the objectives would have not been reached, in whole or in part. The repayment obligation will remain effective for 36 months after the termination of the working relationship with the beneficiary.

It should be pointed out that, given the implementation during 2017 of the Third and last Awarding Cycle within the 2015-2017 Phantom Stock Plan and the conclusion in 2018 of most of the Incentive Plans currently existing, the Company wishes to introduce new incentive plans to support the Industrial Plan.

Consistently with the previous financial years, also for year 2018, Maire Tecnimont decided to avail itself of the consultancy of Willis Towers Watson, to set and implement its Policy by reason of its deep knowledge of the Company, of the reference sector, of its consolidated expertise at national and international level with regard to methods for the assessment of organisational positions, remuneration analyses, as well as to the design of incentive plans and remuneration policies.

The Policy is drafted following a formalized process described in paragraph 1.4 below involving, with the support of the Human Resources, Organisation and ICT Department of the Company, the Remuneration Committee, the Board of Directors and the Board of Statutory Auditors.

The paragraphs below contain the description of the main duties of the different corporate Bodies with reference to issues connected to Remuneration.

1.2 Shareholders' Meeting

Pursuant to the By-laws, the responsibilities of the Shareholders' Meeting - limited to the items of relevance for the purposes hereof - are the following:

- Appointment and revocation of Directors, appointment of Statutory Auditors and of the Chairman of the Board of Statutory Auditors;
- Determination of the compensation for Directors and Statutory Auditors;
- Resolution, by non-binding vote, on Section One of the Remuneration Report, pursuant to Article 123-ter of TUF.

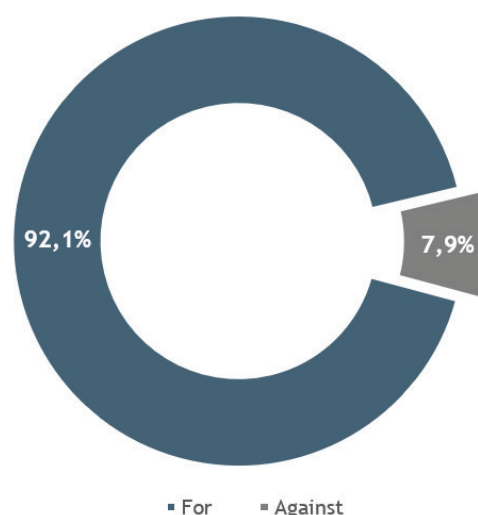
2017 Shareholders' Meeting

For the sake of completeness, account of the results of the votes of the Shareholders' Meeting of 26 April 2017 on Section I of Remuneration Report 2017 is given to the site.

The Maire Tecnimont Group is committed to maintain an ongoing and constructive dialogue with its Shareholders so as to reinforce the alignment between its Remuneration Policy and Stakeholders' expectations.

Such objective implies as well the constant monitoring and careful evaluation of the guidelines on remuneration of the main proxy advisors representative of Maire Tecnimont investors.

Votes cast on 2017 Remuneration Report



1.3 Board of Directors

Maire Tecnimont Board of Directors in office, appointed by the Shareholders' Meeting of 27 April 2016 for financial years 2016-2018, is composed of 9 Directors: Fabrizio Di Amato (Chairman), Pierroberto Folgiero (Chief Executive Officer and Chief Operating Officer), Luigi Alfieri, Gabriella Chersicla, Stefano Fiorini, Vittoria Giustiniani, Andrea Pellegrini, Patrizia Riva and Maurizia Squinzi. For a detailed description of the role of the Board of Directors please refer to the Report on Corporate Governance and Ownership Structure 2017.

Pursuant to the By-laws, the duties of the Board of Directors - limited to the items of relevance for the purposes hereof - are the following:

- Appointment, among its members, in the event this has not been done by the Shareholders' meeting, of a Chairman and, whenever appropriate, of a Deputy Chairman;
- Delegation of its powers to one or more of its members, including the Chairman, determining the content, limits and any criteria for the exercise of the delegated powers, in compliance with Article 2381 of the Italian Civil Code and defining their compensation;
- Determination of the remuneration of the executive Directors, having heard the opinion of the Board of Statutory Auditors. Such remuneration shall be in line with the decisions of the Shareholders' Meeting, which may determine the total amount of the remuneration of all Directors, including executive Directors.

1.4 Remuneration Committee

The Remuneration Committee, set up by the Board of Directors since 16 February 2012, is composed of non-executive Directors, the majority of whom must be independent according to the requirements specified by the Corporate Governance Code and the TUF, with an adequate knowledge and expertise in financial matters or remuneration policies.

The Committee purpose is to ensure that the remuneration policies regarding the Chairman and Chief Executive Officer, executive Directors, non-executive Directors, as well as Top Managers be set by a body bearing no own interest in accordance with Article 6.P.3. of the Corporate Governance Code. The Remuneration Committee has only recommending functions, while the power to determine the remuneration of executive Directors lies with the Board of Directors, after having heard the opinion of the Board of Statutory Auditors pursuant to Article 2389, third paragraph, of the Italian Civil Code.

On 27 April 2016 the Board of Directors appointed the Remuneration Committee and approved the relevant operating Regulation.

Duties of the Remuneration Committee

Submit to the Board of Directors proposals for the remuneration of executive Directors and of Managers with strategic responsibilities.

Submit to the Board of Directors proposals for the Top Managers' remuneration as well as monetary/stock-based short and long term incentive plans.

Periodically evaluate the adequacy, the overall consistency and the actual application of the remuneration policy for Directors and for Managers with strategic responsibilities, relying on the information provided by the Chief Executive Officer.

Submit proposals and express opinions to the Board of Directors on the remuneration policy of executive Directors and of the other Directors holding particular offices, as well as determine the Performance Objectives related to the variable component of such remuneration.

Monitor the implementation of the decisions adopted by the Board of Directors, verifying in particular the actual achievement of the Performance Objectives.

Examine in advance the Annual Remuneration Report that listed companies must draw up and issue to the public before the annual shareholders' meeting in accordance with Article 2364, second paragraph, of the Italian Civil Code, pursuant to the applicable provisions of law.

During the annual Shareholders' Meeting, the Remuneration Committee shall inform the Shareholders about the way in which it exercises its own functions.

No executive Director shall attend the Remuneration Committee meetings. In compliance with the operating Regulation of the Remuneration Committee, the Committee meetings may be attended by the Board of Statutory Auditors, as well as by any person whose presence may be helpful for the carrying out of the Committee functions.

Composition of the Remuneration Committee

Chairman	Andrea Pellegrini
Member	Vittoria Giustiniani
Member	Luigi Alfieri

In the performance of its duties, the Committee had the possibility to access information and Company's functions as necessary from time to time.

For 2018 the Committee has scheduled 7 meetings. At the date of approval of this Report the first 3 meetings were already held, focused on the periodical evaluation of the remuneration policies implemented in 2017 and on the review of this Report for its subsequent approval by the Board of Directors and the Shareholders' Meeting.

It should be noted that the activity of the Remuneration Committee is developed within the framework of a continuous and structured process, aimed at the definition of the Group Remuneration Policy and at the related compensation tools, as well as at the drafting of the Annual Remuneration Report.

Activities of the Remuneration Committee



2 Remuneration of the Board of Directors and of the Board of Statutory Auditors

The Board of Directors of Maire Tecnimont is made up of executive Directors and non-executive Directors. With regard to the former, that is the Chairman and the Chief Executive Officer and Chief Operating Officer, evidence is given in paragraphs 3 and 4 below. With regard to non-executive Directors, whose remuneration, according to the provisions of Article 6 of the Corporate Governance Code, shall not be related to Company economic results but to a non-relevant extent, Maire Tecnimont has determined only one annual fixed compensation, in full compliance with the aforesaid article.

On 27 April 2016 the Shareholders' Meeting approved the compensation for each Director. The additional compensation for the members of the Committees set up within the Board of Directors has been decided by the Board of Directors, after consulting the Statutory Auditors.

It should be pointed out that the Board of Directors of 6 March 2018 has resolved to increase, starting from 25 January 2018, the compensation for the Chairman and the Members of the Control Risks and Sustainability Committee, given the extension of the new functions on sustainability assigned to said Committee.

Remuneration of the Board of Directors		Compensation
Member of the Board of Directors		35.000 Euro
Control Risks and Sustainability Committee	Chairman	30.000 Euro *
	Member	25.000 Euro *
Remuneration Committee	Chairman	15.000 Euro
	Member	10.000 Euro
Related-Party Committee - <i>cachet for each meeting</i>		1.000 Euro

* Up to 25 January 2018, the remuneration established for the Chairman of the Control Risks and Sustainability Committee and for the Members of said Committee were, respectively, equal to Euro 20.000 and Euro 15.000.

Remuneration of the Board of Statutory Auditors		Compensation
Board of Statutory Auditors	Chairman	80.000 Euro
	Statutory Auditors	60.000 Euro

For the remuneration of non-executive Directors, there is no variable component related to the economic results achieved by the Company and the Group; indeed, the fixed component has been deemed sufficient to attract, retain and motivate the Directors having the professional skills necessary to manage the Company. This remuneration is related to the commitment requested from each of them, taking into account their participation, if any, in one or more Committees. Non-executive Directors are not beneficiaries of any monetary and/or stock-based incentive plans.

Directors are also entitled to be refunded all expenses incurred in performing their office and to an insurance policy, the so-called D&O (Directors & Officers) Liability covering the third party liability of corporate bodies in the exercise of their functions; the policy also covers any legal costs.

3 Remuneration of the Chairman

The renewal of the Board of Directors for the mandate 2016-2018 was the occasion to carry out a remuneration benchmark for the position of Chairman, which highlighted the opportunity to review the relevant remuneration package in order to align the compensation with that of positions with similar level of delegations on the market. Based on such outcome, the Shareholders' Meetings of 27 April 2016 approved the new annual Fixed remuneration for the office as Chairman of the Board of Directors, equal to Euro 1.500.000,00. It is confirmed that such new remuneration, granted to Fabrizio Di Amato for the abovementioned office, includes exclusively a fixed component. Despite the fact that this might appear a derogation from the Corporate Governance Code, which conversely requires for such profile a significant variable component, such fixed compensation is justified by the fact that the Chairman of Maire Tecnimont's Board of Directors is also the subject indirectly controlling the Company, establishing per se a direct connection between his personal interest to create value in his capacity as shareholder and the activity performed as a consequence of his office. It should also be noted that the availability of such Fixed remuneration, in line with the compensation received by similar profiles from listed companies throughout Italy, enables Fabrizio Di Amato to perform his activity with adequate autonomy with respect to any considerations on the short term Shares performance.

It should be further pointed out that Fabrizio Di Amato is employed by the Company as Executive in the position of Group Corporate Affairs, Governance & Compliance and Institutional Relations Senior Executive, in accordance and in compliance with the guidelines of the Board of Directors. For such position he has been granted an annual gross fixed component (RAL), equal to Euro 278.906, and benefits provided by the applied Italian national collective bargaining agreement and in accordance with Company practices.

4 Remuneration of the Chief Executive Officer and Chief Operating Officer

The Remuneration Policy of the Chief Executive Officer and Chief Operating Officer of Maire Tecnimont is defined consistently with the specific delegations granted to said position, with the purposes on which the Remuneration Policy of the Group is based, as well as with remuneration levels and best market practices.

The components of the remuneration package of the Chief Executive Officer and Chief Operating Officer are set out below.



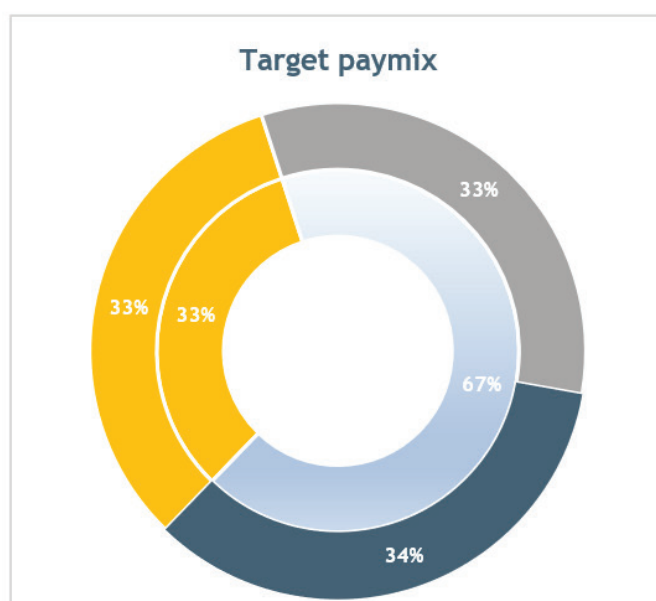
The remuneration package of the Chief Executive Officer and Chief Operating Officer, consistently with the wider and general principles and purposes of the Group Remuneration Policy, is organised in different components so as to assure:

- that variable incentive plans be self-funded, envisaging the definition of Performance Objectives that include the costs of the plans themselves;
- the alignment of the Remuneration Policies of the Company, in terms of paymix (fixed and variable components), with the best market practices;

- an effective link between short term and long term business results, with a view to create value;
- a correct remuneration, considering the position, the commitment, the results of both the single manager and the departments he/she pertains to;
- retention and loyalty in the long run.

The remuneration of the Chief Executive Officer and Chief Operating Officer is defined according to criteria allowing a proper balance between fixed and variable remuneration components and, with reference to the latter, between short term and long term components. Said structure allows to promote a sound alignment between paid and/or accrued remuneration and the value creation in the long run.

The paymix of the Chief Executive Officer and Chief Operating Officer, that is the percentage of the single remuneration components of the overall package, is illustrated below. The weight of both short and long term variable components is determined taking as reference the incentives accrued in case of achievement of the Target performance level for each incentive plan, equal to 100% of relevant performances.



Rationale of paymix

- Preponderance of the variable remuneration linked to performance indicators compared to Fixed remuneration
- Variable remuneration strongly focused on medium-long term objectives

- Fixed remuneration
- Variable remuneration
- Short Term variable component
- Long Term variable component*

* Includes all long term components to which the Chief Executive Officer and Chief Operating Officer is beneficiary, that is, for 2018, the 2015-2017 Phantom Stock Plan and the 2016-2018 Restricted Stock Plan. For the purposes of the calculation of the paymix the monetary value of the incentive at Target measured at the time of the assignment is taken into account.

4.1 Fixed remuneration

The fixed component of the remuneration of the Chief Executive Officer and Chief Operating Officer is related to the duties and responsibilities assigned. It is made up of a compensation determined by the Board of Directors equal to Euro 400.000, aimed at remunerating executive delegations connected to the position as Chief Executive Officer, and a Gross Annual Salary (RAL), equal to Euro 600.000, due for the position as Executive of the Company.

The aggregate Fixed remuneration is determined to remunerate said position also in case of contraction of the variable component. At least on a yearly basis, the Remuneration Committee carries out an external analysis of competitiveness of the Fixed remuneration in order to evaluate the consistency of the remuneration of the Chief Executive Officer and Chief Operating Officer compared to the same positions in comparable companies.

4.2 Short Term variable remuneration (MBO)

The 2016-2018 Management by Objectives Plan (“MBO Plan”) is an incentive plan entitling beneficiaries to receive a yearly cash bonus, meeting the need to promote the achievement of the objectives set on annual basis in order to implement the Industrial Plan of the Company.

The MBO Plan assigns challenging, achievable objectives that can be measured and influenced by the assessed individual and consistent with his/her responsibilities.

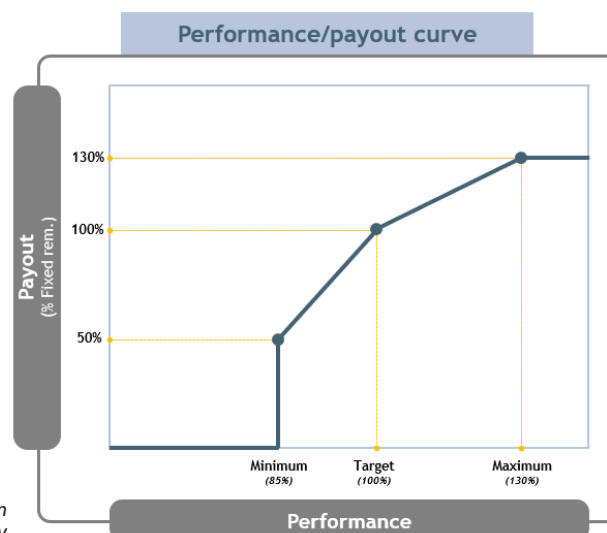
With regard to the Chief Executive Officer and Chief Operating Officer, the Company has determined, for each objective set yearly, a minimum level (Entry gate) below which the single objective shall not be considered achieved, a Target level at which the objective shall be considered as achieved at 100% and a maximum level corresponding to the maximum performance result (Cap). The level of achievement of the MBO scorecard as a whole is defined as the weighted sum of the level of achievement of each objective for the relevant weight assigned.

In case of achievement of the Target performance levels, equal to 100% of the performance, the Chief Executive Officer and Chief Operating Officer accrues the right to receive a cash bonus equal to 100% of the Fixed remuneration, meant as sum of the remuneration as Executive and of the compensation for the office as Chief Executive Officer. The MBO Plan provides as well the payment of a bonus in case of achievement of the minimum performance level (Entry gate, equal to 85%

of the performance), upon attainment of which the accrued bonus will be equal to 50% of the Fixed remuneration set out above. In case of achievement of the maximum performance level, that is a performance equal to or higher than 130% (Cap), a bonus equal to 130% of the Fixed remuneration shall accrue.

CEO/COO MBO Scorecard	Relative weight
Group Operating Cash Flow	35%
Group EBITDA	15%
Individual Objectives*	50%

* Individual objectives are defined with reference to the implementation of specific strategic projects as well as qualitative objectives impartially measurable.



In order to further strengthen the medium-long term perspective of the variable remuneration, the MBO Plan provides that a quota equal to 40% of the bonus accrued each year be deferred. The actual accrual of the deferred MBO component is conditional upon the achievement of a Performance Objective, identified in the Group Net Working Capital. At the end of the Plan, and subject to the assessment of the level of achievement of the Performance Objective, the Chief Executive Officer and Chief Operating Officer will receive the payment of the deferred MBO bonus. It should be noted that, in the three-year period 2016-2018, the deferred MBO for year 2016 was subject to co-investment in the 2015-2017 Phantom Stock Plan under paragraph 4.3.1.

Finally, it should be recalled that, in line with the provisions of the Group Remuneration Policies and with the Corporate Governance Code, all bonuses accrued and paid are subject to the application of the claw back clauses, illustrated in detail in paragraph 1.1.

4.3 Long Term variable remuneration

A significant component of the variable remuneration of Top Managers of Maire Tecnimont is focused on the medium-long term in order to strengthen the connection with the objective to sustainably create value for Shareholders and Stakeholders. In addition to the deferred quota of the MBO Plan under the above paragraph, the Chief Executive Officer and Chief Operating Officer and some Top Managers selected on the basis of the position held, may benefit from the existing 2015-2017 Phantom Stock Plan and of the 2017-2019 Restricted Stock Plan that are described in detail below.

Finally, it should be noted that, in line with the provisions of the Group Remuneration Policies and with the Corporate Governance Code, all bonuses accrued and paid are subject to the application of the claw back clauses, which are illustrated in detail in paragraph 1.1.

4.3.1 2015-2017 Phantom Stock Plan

In 2015, also in consideration of the closing of the previous incentive plans (Performance and Retention Plans) provided to support the Industrial Plan starting from 2013, with the purpose to manage the turn-around and stabilise the management in order to achieve the strategic objectives, the 2015-2017 Phantom Stock Plan was approved (the “Phantom Stock Plan”), enabling the Group to move towards the prospect of growth of value and an even longer term Company’s development and confirming, at the same time, the need to strengthen the retention and commitment towards the attainment of the Company’s objectives. Said Plan was set up also in order to promote co-investment mechanisms by the beneficiaries, assuring the balance between business operational objectives and growth of the Company’s value in the long run.

The Phantom Stock Plan, approved by the Board of Directors of 19 March 2015 and, subsequently, by the Shareholders’ Meeting of 28 April 2015, with the favourable opinion of the Remuneration Committee, is strictly connected to the deferred component of the annual MBO that, for the beneficiaries of said Plan, is subject to co-investment in Phantom Stocks.

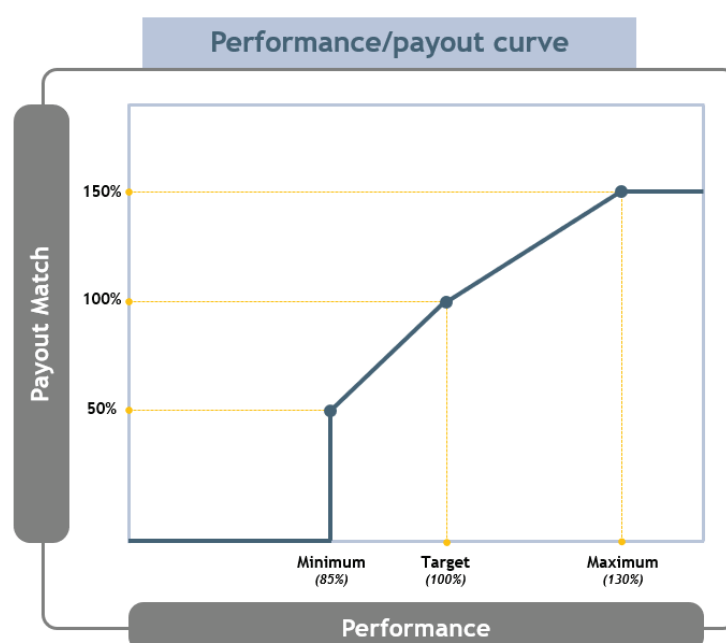
The monetary value of the MBO subject to co-investment shall be converted into a number of Phantom Stocks based on the value of the Maire Tecnimont Share calculated as the average of the Share price recorded over the quarter February-April preceding the co-investment. Moreover, for the co-investment of said quota that, as already mentioned, is equal to 40% of the Fixed remuneration in case of MBO performance at Target level, the Company shall grant to the Chief Executive Officer and Chief Operating Officer a “Match” of 1,5 Phantom Stocks for each Phantom Stock deriving from the co-investment of the deferred MBO bonus.

The awarding of Phantom Stocks deriving from the Match is subject to the achievement of a Condition of Access measured on an annual basis and identified in the Net Profit/Revenues ratio, as resulting from the 2015, 2016 and 2017 Financial Statements of the Group. Such condition determines, for each year of duration of the Plan, the actual Grant of Phantom Stocks, should the same turn out to be at least equal to a pre-set level.

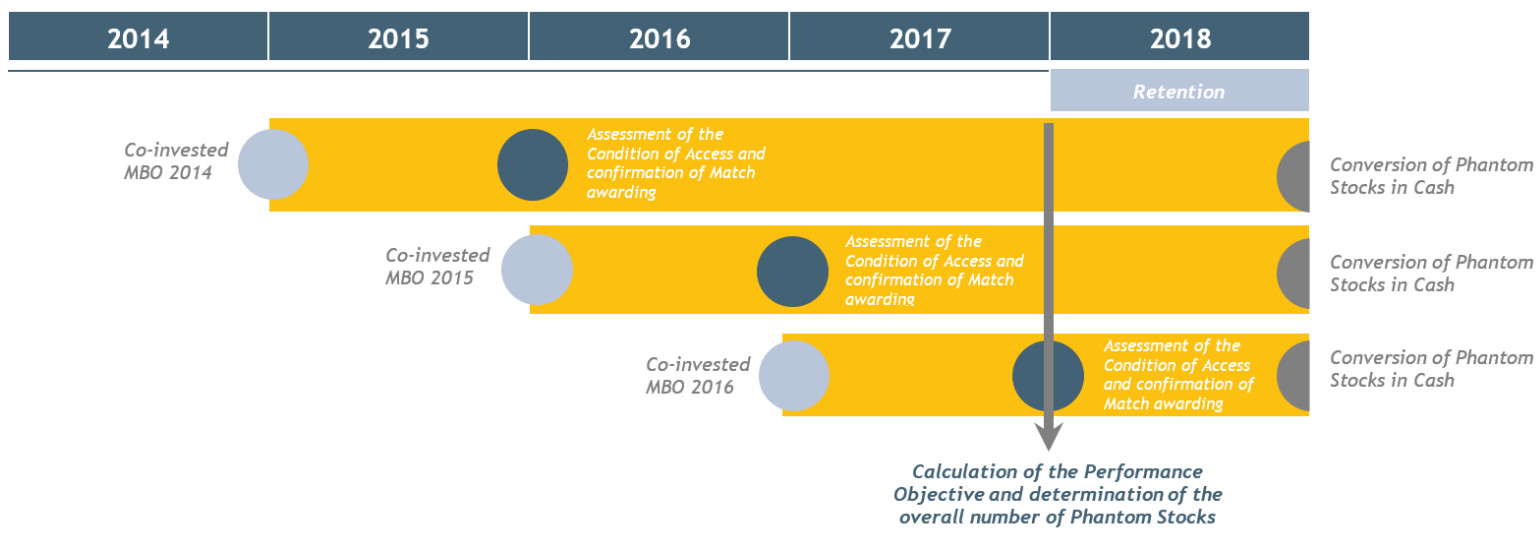
Moreover, at the end of the performance period, the Phantom Stocks deriving from the Match shall be granted to each beneficiary, provided that certain specific performance conditions have been met based on the economic-financial indicator (the Group Net Profit measured as of 31 December 2017), determined by the Chairman and by the Chief Executive Officer, delegated for such purposes by the Board of Directors of the Company. By contrast, Phantom Stocks derived from co-investment shall be granted to the beneficiaries regardless of any performance conditions.

The granting of Phantom Stocks originating from the Match mechanism, accrued in the respective reference years, and the relevant potential conversion into a cash premium, will take place at the end of the performance period, subject to the verification of the achievement of the Performance Objective indicated above, and with reference to the incentive curve represented in the graphic:

- no granting below the Entry gate;
- in case of achievement of the Entry gate, each beneficiary will be granted a number of Phantom Stocks equal to 50% of the overall Phantom Stocks granted in the 3 years of the Plan;
- in case of achievement of the Target Level, each beneficiary will be granted a number of Phantom Stocks equal to 100% of the overall Phantom Stocks granted in the 3 years of the Plan;
- in case of achievement of the Cap or of a higher level, each beneficiary will be granted a number of Phantom Stocks equal to 150% of the overall Phantom Stocks awarded in the 3 years of the Plan.



The Phantom Stocks granted in the aggregate to the beneficiary shall then be converted into cash, based on the value of the Maire Tecnimont Share, calculated as the average of the price recorded over the quarter October-December 2018.

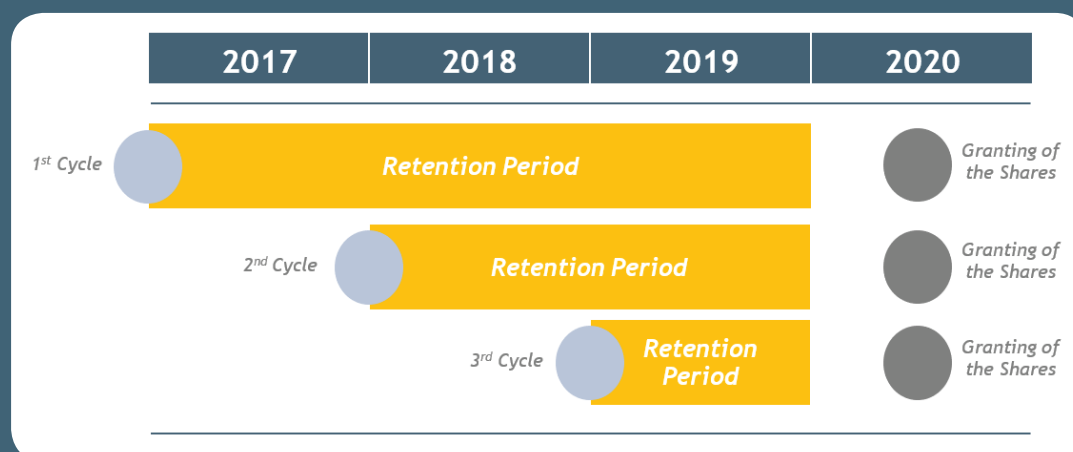


4.3.2 2017-2019 Restricted Stock Plan

The introduction of a new long term system, the 2017-2019 Restricted Stock Plan (the “Restricted Stock Plan”), was approved by the Meeting of 26 April 2017. Said Plan originates from the need to strengthen retention of key resources for the achievement of strategic objectives and to create value for Shareholders and Stakeholders.

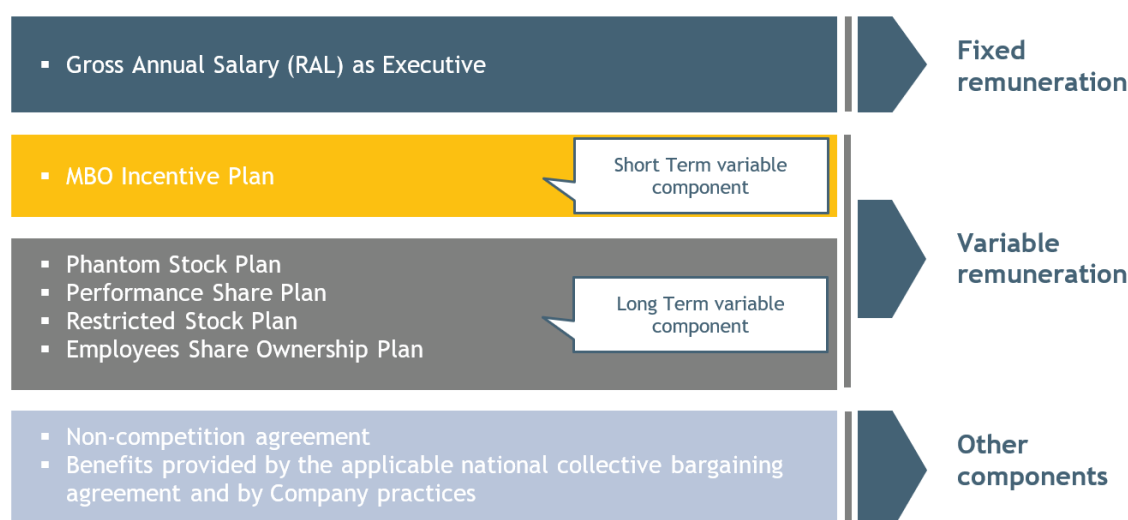
The Plan provides the Award, to the Chief Executive Officer and Chief Operating Officer and to some Top Managers selected on the basis of the position held, of the right to receive for free Maire Tecnimont Shares, provided that at the end of the Plan, that is upon the approval of the Consolidated Financial Statements as of 31 December 2019 (end of the so-called Retention Period), the beneficiaries are still employees of Group companies. Given the retention purpose of the Plan, the actual accrual of the Shares is not subject to other performance conditions. The choice to adopt Maire Tecnimont Shares as incentive instrument is based on the intention to firmly link the value of incentives granted to the value creation for the Shareholders and Stakeholders in the long run and to set up the economic precondition to involve the beneficiaries in future plans for the development of the Group, allowing the investment of Rights accrued in the initiatives that will be resolved.

In compliance with the Plan, the Chief Executive Officer and Chief Operating Officer of Maire Tecnimont will be awarded Rights to receive Maire Tecnimont Shares for a value equal to 60% of the Fixed remuneration at the month of April of each year of Plan in relation to the average price of the Maire Tecnimont Share in the quarters February-March-April of each year of reference (2017, 2018, 2019).



5 Remuneration of Top Managers

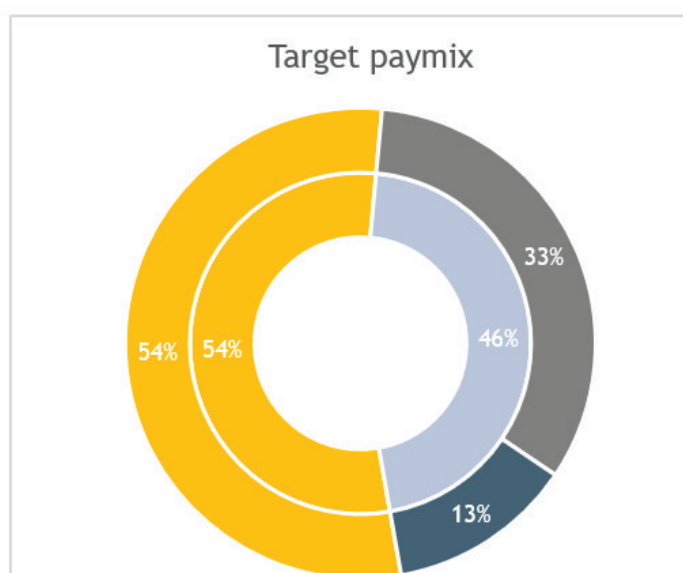
Maire Tecnimont, based on the proposals of the Remuneration Committee and the resolutions issued by Board of Directors, has fostered the analysis, implementation and monitoring of the compensation system dedicated to the Group Top Managers, with the purpose to focus more extensively the management on long term business results, as well as on the value creation, as per the Industrial Plan and in line with the Corporate Governance Code. As provided for the Chief Executive Officer and Chief Operating Officer, the remuneration of the Group Top Managers, will be made up, in addition to the Fixed remuneration, of the possible combination of the elements described below.



5.1 Fixed remuneration

The fixed component of the remuneration of the Group Top Managers was defined and has been subject to periodic reviews according to the following principles:

- linkage to the position and responsibilities held in terms of strategic importance in the Group decision-making process;
- competitiveness in the market;
- internal equity for similar or comparable profiles;
- retention and loyalty towards the Group.



Rationale of paymix

- Proper balance between fixed and variable remuneration
- Focus on short and long term variable remuneration consistent with position and individual responsibilities

- Fixed remuneration
- Variable remuneration
- Short Term variable component
- Long Term variable component

5.2 Short Term variable remuneration (MBO)

The 2016-2018 MBO Plan addressed to Top Managers is an incentive plan entitling beneficiaries to receive a yearly cash bonus, on the basis of the objectives set, agreed and measured, with the purpose to incentive, as already mentioned in paragraph 4.2, the achievement of the objectives in order to implement the Industrial Plan of the Company. Moreover, in order to link short term performances to long term performances, the MBO Plan provides for the deferral of a part of the payment of the bonus to the end of the Plan, for the current three-year period, after the approval of the Consolidated Financial Statements as of 31 December 2018.

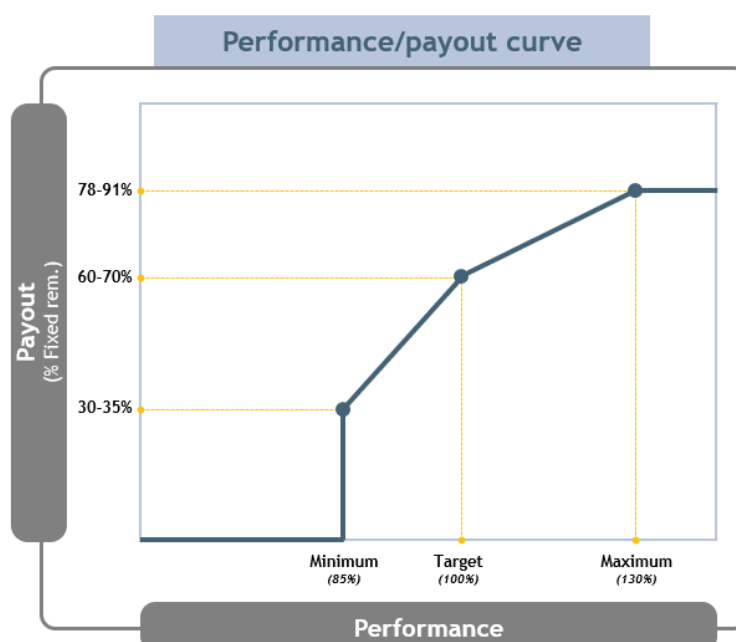
The Plan assigns the following objectives, with the relevant weight, different for Corporate roles or Subsidiaries roles:

Corporate roles scorecard	Relevant weight	Subsidiaries roles scorecard	Relevant weight
Group Operating Cash Flow	35%	Business Margin	35%
Group EBITDA	15%	Cross-fertilization/integration	15%
Individual objectives *	50%	Individual objectives *	50%
		Correction factor: Group Operating Cash Flow	

* Individual objectives are defined with reference to the implementation of specific projects as well as objectives impartially measurable.

As provided for the Chief Executive Officer and Chief Operating Officer, also the Top Managers MBO Plan envisages a minimum performance result (Entry gate, equal to 85% of the overall performance) below which no bonus shall be paid, and a Cap (maximum performance result, equal to 130% of the overall performance) that, if reached, envisages an incentive corresponding to a pre-set maximum value.

The Plan provides for different deferred quotas and payout opportunities depending on the position held, as described in detail in the following graphic.



In case of achievement of Target objectives, the Plan allows the immediate payment of an amount equal to 60-67% of the bonus accrued and the deferral of the remaining part.

As provided by the MBO Plan for the Chief Executive Officer and Chief Operating Officer, also for Top Managers the payment of the deferred MBO component is conditional upon the achievement of the Performance Objective, identified in the Group Net Working Capital. At the end of the period of validity of the MBO Plan, and subject to the assessment of the level of achievement of the aforesaid Performance Objective, measured at the end of the Plan (that is, for the three-year reference period, as of 31 December 2018) the Top Managers will receive the payment of the deferred MBO bonus. With regard to the beneficiaries of the Phantom Stock Plan, it should be noted that, in the three-year period 2016-2018, the deferred MBO for year 2016 was allocated to the co-investment in the 2015-2017 Phantom Stock Plan under paragraph 4.3.1.

Finally, it should be noted that, as provided for the Chief Executive Officer and Chief Operating Officer, also with regard to Top Managers all bonuses, if any, accrued and paid are subject to the application of the claw back clauses.

5.3 Long Term variable remuneration

As already mentioned, in order to stabilise the management of the Group to achieve the strategic objectives on a multi-year basis, the Company, besides establishing within the MBO Plan the deferral of a part of the incentive as described in the preceding paragraphs, has introduced specific long term variable incentive systems addressed to selected Top Managers. The following scheme illustrates the application of existing long term incentive plans.

	Beneficiaries
2015-2017 Phantom Stock Plan	Selected Top Managers, including CEO and COO
2016-2018 Performance Share Plan	Selected Top Managers, not included in the Phantom Stock Plan
2017-2019 Restricted Stock Plan	Selected Top Managers, including CEO and COO

5.3.1 2015-2017 Phantom Stock Plan

The purposes and operation mechanisms, as well as the annual Condition of Access and the Performance Objective of the 2015-2017 Phantom Stock Plan for the selected Top Managers identified as beneficiaries are similar to those described for the Chief Executive Officer and Chief Operating Officer in paragraph 4.3.1, except for the number of Phantom Stocks awarded through the Match mechanism that, for said Top Managers, is equal to 1 Phantom Stock per each Phantom Stock deriving from the deferred component of the MBO allocated to the co-investment.

5.3.2 2016-2018 Performance Share Plan

The 2016-2018 Performance Share Plan (the “Performance Share Plan”) was approved by the Board of Directors of 16 March 2016 and, subsequently, by the Shareholders’ Meeting of 27 April 2016. Such Plan, addressed to the about 30 Top Managers of the Group (with the exclusion of the Chief Executive Officer and of the Top Managers already beneficiaries of the Phantom Stock Plan) was set up in order to:

- assure that interests of the management are in line with those of the Stakeholders, in compliance with the provisions of the Corporate Governance Code;
- keep the objectives of the Group’s most critical profiles in line with those of the Chief Executive Officer and Chief Operating Officer and of the Top Managers beneficiaries of the the Phantom Stock Plan;
- offer a retention instrument that replaces the expired Plans closed in the previous financial years (Performance and Retention Plans) and the long term incentive system (LTI) 2013-2016, terminated in 2016.

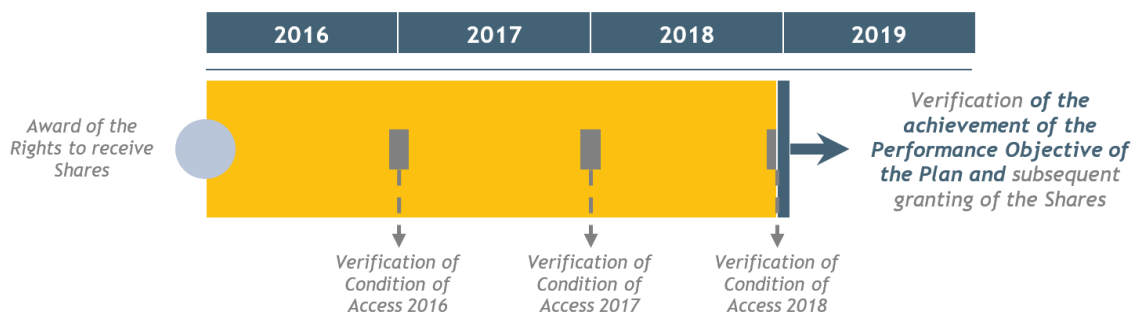
The Performance Share Plan provides the free award of the Rights to receive the Company’s Share upon conclusion of a three-year period 2016-2018, upon achievement of the Performance Objective identified in the Net Profit/Revenues ratio of the Maire Tecnimont Group measured as of 31 December 2018. The Plan further contemplates a Condition of Access decided in analogy with the conditions defined for the 2015-2017 Phantom Stock Plan, measured on an annual basis that, if achieved, entitles to the confirmation of a quota equal to 1/3 of the overall Rights awarded in the three-year period.

The number of Shares actually accrued by each beneficiary will be defined on the basis of the level of achievement of the Performance Objective, that is:

- no share will be granted below the Entry gate level
- in case of achievement of the Entry gate level, each beneficiary will be granted a number of Shares corresponding to 50% of the overall Rights accrued during the 3 years of the Plan;
- in case of achievement of the Target level, each beneficiary will be

granted a number of Shares corresponding to 100% of the overall Rights accrued during the 3 years of the Plan;

- in case of achievement of the Cap or of a higher level, each beneficiary will be granted a number of Shares corresponding to 150% of the overall Rights accrued during the 3 years of the Plan.



The beneficiaries have been identified by name by the Chief Executive Officer, in agreement with the Chairman, in compliance with the resolution of the Board of Directors upon delegation of the Shareholders' Meeting of 27 April 2016.

5.3.3 2017-2019 Restricted Stock Plan

The 2017-2019 Restricted Stock Plan for the selected Top Managers has the same purposes and operating mechanisms already described in paragraph 4.3.2.

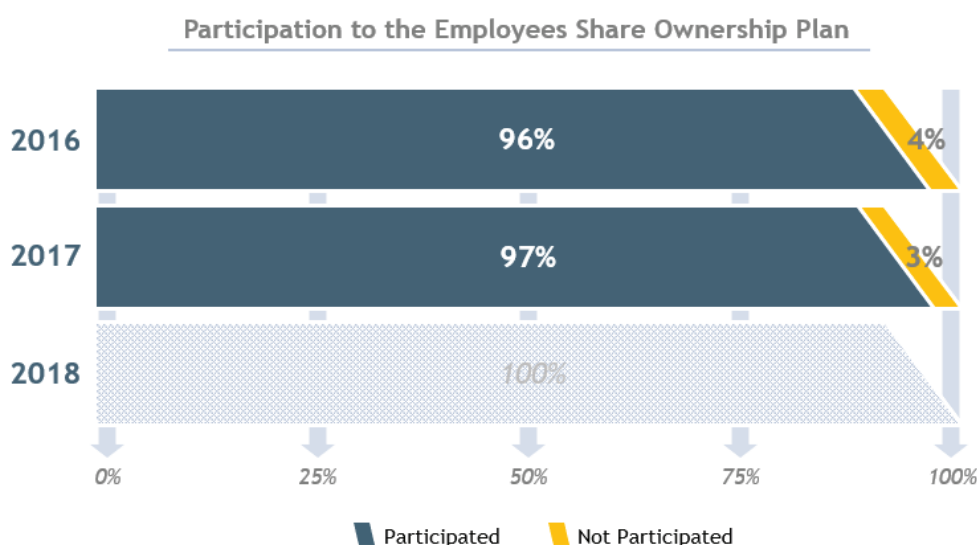
In compliance with the Plan, the selected Top Managers identified as beneficiaries are awarded Rights to receive Maire Tecnimont Shares for a value equal, depending on the position held, to 30% or 40% of the Fixed remuneration at the month of April of each year of Plan (2017, 2018, 2019) in relation to the average price of the Maire Tecnimont Share recorded over the quarters February-March-April of said three years.

6 2016-2018 Employees Share Ownership Plan

In agreement and consistently with the incentive policies for Top Managers described in the previous paragraphs, the Maire Tecnimont Group has defined and implemented a new engagement and incentive policy in favour of employees in general, identifying in particular an innovative compensation scheme in the reference business sector. The 2016-2018 Employees Share Ownership Plan (the “Employees Share Ownership Plan”), addressed to employees in general, has the aim to favour their participation in the growth of business value and in the achievement of corporate results, to successfully face the Group development path, also through a strengthening of the motivation, of the sense of belonging and of loyalty of the resources in the long run.

The Employees Share Ownership Plan, approved by the Board of Directors of 16 March 2016 and, subsequently, by the Shareholders’ Meeting of 27 April 2016, provides for a Rights Awarding Cycle for each year of duration (2016-2017-2018) and for the possibility, for all beneficiaries, to receive for free Maire Tecnimont Shares, according to the achievement of a consolidated industrial parameter. By analogy and consistently with the other incentive schemes based on financial instruments, also for the Employees Share Ownership Plan the Performance Objective has been determined in the Group Net Profit/Revenues ratio verified at the end of each financial year.

Consistently with the previous Cycle (2016), even the Second Cycle (2017) has registered the attendance of almost all employees, with the participation of more than 97% of the 4.180 eligible international beneficiaries.



7 Policy on discretionary components

With the precise aim to strengthen retention and loyalty of key resources for the growth and development of the Company, to reward the most distinctive performances, as well as to remunerate particularly relevant efforts within extraordinary transactions and projects, the Company reserves the possibility to grant extraordinary forms of remuneration (the so-called one-off bonus) to the maximum extent equal to the MBO bonus obtained upon the achievement of the Target performance level and, with specific reference to the Chief Executive Officer and Chief Operating Officer, subject to the approval by the Board of Directors upon the proposal of the Remuneration Committee.

With reference to extraordinary transactions with a significant impact on the business, the Company reserves the right to set “ad hoc” incentive plans connected to the accomplishment of the same, subject to the approval by the Board of Directors at the proposal of the Remuneration Committee, without prejudice to the approval by the Shareholders’ Meeting should it be required due to the characteristics of the proposed incentive plan.

8 Policy on severance indemnities

The Company does not provide ex-ante indemnities in case of resignation, dismissal or termination of employment. Severance indemnities have been agreed only in favour of the Chief Executive Officer and Chief Operating Officer and of selected Top Managers in case of termination of the relationship with the Company or with companies of the Maire Tecnimont Group following to changes in the Group ownership structure (the so-called Change of Control), that significantly modifies the Group framework. In this case the indemnity, in addition to the salary for the notice period, is equal to 2 times the total Global Annual Remuneration (including the fixed component, the value of the benefits obtained in the 12 months preceding the termination of employment, the average variable components received annually over the last three calendar years of service before the aforesaid date, and the amount of compensation received, if any, in relation to corporate offices held over the last 12 months).

8.1 Non-competition Agreement

The Board of Directors of 15 March 2017, with the favourable opinion of the Remuneration Committee, resolved to renew the Non-competition Agreement in favour of the Chief Executive Officer and Chief Operating Officer and of selected Top Managers with particularly critical skills due to greater risks of attraction by competitors, in order to assure continuity and stability of the top managers group, who successfully managed the turn-around, and to carry on the present business development. The agreements enters into force on the date of subscription and will expire on the date of approval of the Consolidate Financial Statements as of 31 December 2018, expiry of the current office of the Chief Executive Officer.

Such Agreements provides, towards some competitors, for a non-competition and a non-solicitation clauses within specific areas of activity and within particular territories. A gross overall amount to be paid in 2 equal instalments will be paid as a consideration for the non-competition and non-solicitation undertaking. In case of breach of the aforesaid obligations, the person who entered into the Agreement shall have to pay the Company a penalty, that cannot be reduced, equal to twice the consideration received. The aforesaid Agreements, in accordance with the previous Non-Competition Agreements expired in 2016, include as well confidentiality clauses concerning confidential information relating to the Company and/or the Group.

SECTION II

This Section details the fixed compensation paid in Financial Year 2017 and the variable components accrued on the basis of the results achieved during the year and that will be paid in Financial Year 2018 or subsequently. With particular reference to the variable components accrued on the basis of 2017 performance results disclosure is given of the level of achievement of underlying objectives. Said choice reflects Maire Tecnimont's wish to provide the market, and its Stakeholders, with even more clear and transparent information.

1 Implementation of the 2017 Remuneration Policy

The 2017 Remuneration Policy was audited by the Remuneration Committee upon the periodical valuation requested by the Corporate Governance Code, confirming the consistency and adhesion to the decisions adopted by the Board of Directors and by the relevant resolutions of the Shareholders' Meeting, where required. According to the valuation expressed by the Committee, it is in line with the market benchmarks provided by the advisor Willis Towers Watson, both in terms of overall positioning and paymix. In particular, the 2017 Remuneration Policy was implemented through the payment in favour of the recipients of the components provided for thereby (see Section I, Chapter 2 of Remuneration Report 2017), or, wherever applicable:

- compensation as Member of the Board of Directors;
- compensation as Director covering particular offices;
- Annual Gross Fixed component (RAL);
- remuneration as Committee member;
- a variable annual component achievable upon attainment of pre-set Company and individual objectives (MBO Plan);
- a long term variable component to be earned upon attainment of pre-set Company objectives (deferred MBO), linked to the annual variable component (MBO Plan), converted into Phantom Stocks on the basis of the relevant Plan;
- a long term variable component linked to the aforesaid Phantom Stock Plan, originating from the Match mechanism described in paragraph 4.3.1 of this Report;
- a stock-based variable component originating from the Employees Share Ownership Plan, under paragraph 6 of this Report;
- benefits provided by the applicable national collective bargaining agreement and by Company practices.

1.1 Fixed components

For Financial Year 2017 the Company has paid the fixed components of the remuneration established within 2017 Remuneration Policy, as indicated in Table 1.

The Chairman of Maire Tecnimont, in addition to the compensation for the office as Chairman will receive the remuneration as Executive by virtue of the position as Group Corporate Affairs, Governance & Compliance and Institutional Relations Senior Executive held in the Company.

Also for year 2017, the Chairman and the Chief Executive Officer and Chief Operating Officer have waived the compensation as Director provided for each member of the Board of Directors.

Directors who took part in one or more Committees, as Chairman or Member, have received the compensation resolved by the Board of Directors for such positions. In particular, for Financial Year 2017 said compensations were the following:

Remuneration of the Committees		Compensation
Control Risks and Sustainability Committee	Chairman	20.000 Euro
	Member	15.000 Euro
Remuneration Committee	Chairman	15.000 Euro
	Member	10.000 Euro
Related-Party Committee - <i>cachet for each meeting</i>		1.000 Euro

Finally, for Financial Year 2017 the Members of the Board of Statutory Auditors were paid the compensations resolved by the Shareholders' Meeting for the three-year period 2016-2018, that is:

Remuneration of the Board of Statutory Auditors		Compensation
Board of Statutory Auditors	Chairman	80.000 Euro
	Statutory Auditors	60.000 Euro

1.2 Variable components of the remuneration

The variable components of the remuneration for 2017, i.e. accrued on the results achieved during Financial Year 2017, are related and assessed with reference to the incentive systems in force, or adopted and implemented by the Maire Tecnimont Group during the Financial Year.

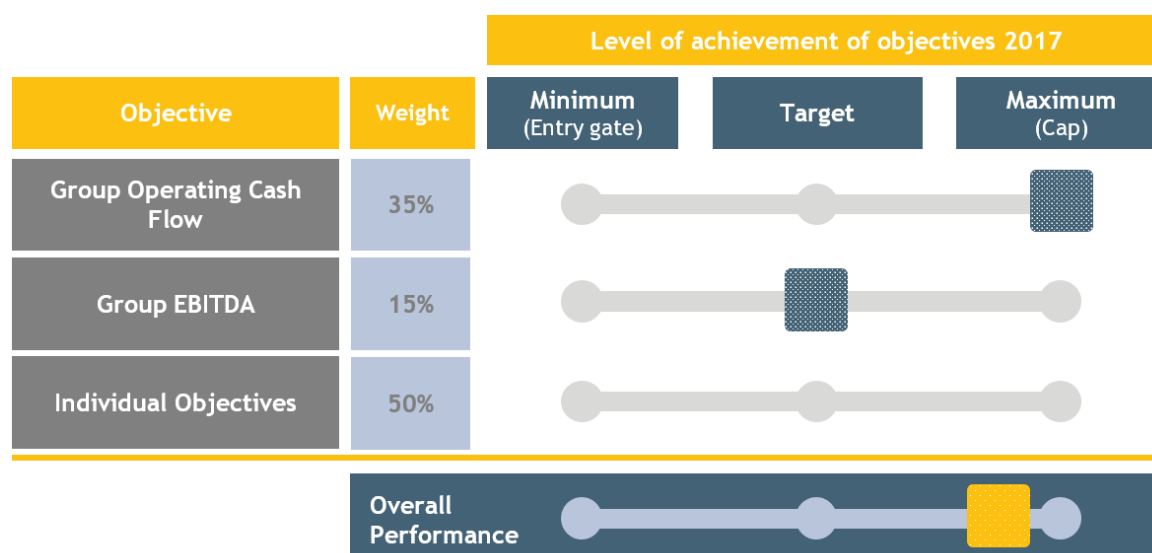
The Chairman of the Board of Directors is the beneficiary of no variable incentive systems, consistently with the nature of the office held.

The Chairman, as Executive of the Company, is beneficiary of the Employees Share Ownership Plan, offered to employees in general. In such respect, it should be noted that in 2017 he was granted 563 Shares deriving from the implementation of the First Cycle of the aforesaid Plan.

The Chief Executive Officer and Chief Operating Officer is beneficiary, with reference to Financial Year 2017, of the following incentive systems:

	Performance period	Plan
Short Term variable	2017	MBO cash
Long Term variable	2017	MBO deferred
	2015-2017	<i>Phantom Stock</i>
	2017-2019	<i>Restricted Stock</i>

With regard to the MBO incentive system, the Chief Executive Officer and Chief Operating Officer has accrued an incentive equal to Euro 753.122,93 as a result of the achievement of the performance results. Said amount will be confirmed after the approval of the Consolidated Financial Statements as of 31 December 2017 by the Shareholders' Meeting. The following table illustrates the level of achievement of assigned objectives for the short term variable component of MBO 2017:



The incentive accrued as MBO for 2017 will be paid in 2018 in compliance with the methods provided for by the MBO Plan Rules. In such respect, a quota equal to 40% of said incentive will be deferred for a one-year period and paid in 2019 on the basis of the level of achievement of the Performance Objective measured at the end of 2018.

With reference to long term incentive plans, during 2017 the Chief Executive Officer and Chief Operating Officer has addressed the deferred component of MBO 2016 in the co-investment into the the 2015-2017 Phantom Stock Plan and was beneficiary of the third and last Awarding Cycle of Phantom Stocks deriving from the Match. Upon occurrence of all the conditions provided for by the Plan Rules, the overall number of Phantom Stocks granted will be converted into cash, with payment in 2019.

In 2017, the Chief Executive Officer and Chief Operating Officer was, moreover, beneficiary of the First Awarding Cycle of the 2017-2019 Restricted Stock Plan. Finally, it should be noted that, in the same year, the Chief Executive Officer and Chief Operating Officer, as manager of the Company, was granted 563 Shares deriving from the implementation of the Employees Share Ownership Plan for the First Cycle.

1.3 Other remunerations and non-monetary Benefits

With regard to other remunerations paid during the Financial Year, the attached tables give evidence of the nature and amount of the single items of remuneration paid to the Chairman and to the Chief Executive Officer and Chief Operating Officer.

With regard to non-monetary Benefits, the Chairman and the Chief Executive Officer and Chief Operating Officer have received corporate benefits for a value of, respectively, Euro 14.921,52 and Euro 24.556,40. Said benefits, whose value is shown according to the taxation criterion, refer, in particular, to the following benefits: i) annual contribution to the complementary pension fund; ii) annual contribution to the supplementary healthcare fund; iii) assignment of Company car for business and personal use; iv) fuel contribution; v) any other non-monetary benefits.

2 Remuneration paid in Financial Year 2017

2.1 Table 1. Remuneration paid to members of the Board of Directors, of the Board of Statutory Auditors and to the Chief Operating Officer

TABLE 1 Remuneration paid to members of the Board of Directors, of the Board of Statutory Auditors and to the Chief Operating Officer																	
A Name and Surname	B Office	C Duration of holding of the office	D Expiry date of the office	1 Fixed remuneration			2 Committees membership remuneration			3 No equity variable remuneration Bonuses and other incentives			4 Non-monetary benefits	5 Other remunerations	6 Total amount	7 Equities Fair Value	8 Severance indemnity for end of office or termination of employment
				(I)	(II)	(III) Total amount	(I)	(II)	(III) Total amount	(I)	(II)	(III) Total amount					
Fabrizio Di Amato	Chairman of the Board of Directors	1/1/2017 - 31/12/2017	until the approval of the financial statements as of 31/12/2018	€ 1.778.906,40	€ 1.778.906,40	€ 1.778.906,40	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 14.921,52	€ 213.690,77	€ 2.007.518,69	€ 2.261,41	€ 0,00	€ 2.261,41	€ 0,00	
				(I) Remuneration paid by the financial statements issuer	(II) Remuneration paid by subsidiaries and sisters companies	(III) Total amount											
Pierroberto Folgiere	Chief Executive Officer & Chief Operating Officer	1/1/2017 - 31/12/2017	until the approval of the financial statements as of 31/12/2018	€ 1.000.000,08	€ 1.000.000,08	€ 1.000.000,08	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 24.556,40	€ 1.129.234,48	€ 2.906.913,89	€ 2.097.638,83	€ 0,00	€ 2.097.638,83	€ 0,00	
				(I) Remuneration paid by the financial statements issuer	(II) Remuneration paid by subsidiaries and sisters companies	(III) Total amount											
Luigi Alfieri	Director	1/1/2017 - 31/12/2017	until the approval of the financial statements as of 31/12/2018	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 753.122,93	€ 230.000,00	€ 230.000,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	
				(I) Remuneration paid by the financial statements issuer	(II) Remuneration paid by subsidiaries and sisters companies	(III) Total amount											
Gabriella Cheriscia	Director	1/1/2017 - 31/12/2017	until the approval of the financial statements as of 31/12/2018	€ 35.000,00	€ 35.000,00	€ 35.000,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 230.000,00	€ 58.000,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	
				(I) Remuneration paid by the financial statements issuer	(II) Remuneration paid by subsidiaries and sisters companies	(III) Total amount											
Stefano Fiorini	Director	1/1/2017 - 31/12/2017	until the approval of the financial statements as of 31/12/2018	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	
				(I) Remuneration paid by the financial statements issuer	(II) Remuneration paid by subsidiaries and sisters companies	(III) Total amount											
Vittoria Giustini	Director	1/1/2017 - 31/12/2017	until the approval of the financial statements as of 31/12/2018	€ 35.000,00	€ 35.000,00	€ 35.000,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 10.000,00	€ 45.000,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	
				(I) Remuneration paid by the financial statements issuer	(II) Remuneration paid by subsidiaries and sisters companies	(III) Total amount											
Andrea Pellegrini	Director	1/1/2017 - 31/12/2017	until the approval of the financial statements as of 31/12/2018	€ 35.000,00	€ 35.000,00	€ 35.000,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 33.000,00	€ 68.000,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	
				(I) Remuneration paid by the financial statements issuer	(II) Remuneration paid by subsidiaries and sisters companies	(III) Total amount											
Patrizia Riva	Director	1/1/2017 - 31/12/2017	until the approval of the financial statements as of 31/12/2018	€ 35.000,00	€ 35.000,00	€ 35.000,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 33.000,00	€ 68.000,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	
				(I) Remuneration paid by the financial statements issuer	(II) Remuneration paid by subsidiaries and sisters companies	(III) Total amount											
Maurizia Squinzi	Director	1/1/2017 - 31/12/2017	until the approval of the financial statements as of 31/12/2018	€ 35.000,00	€ 35.000,00	€ 35.000,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 3.000,00	€ 38.000,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	
				(I) Remuneration paid by the financial statements issuer	(II) Remuneration paid by subsidiaries and sisters companies	(III) Total amount											
				€ 35.000,00	€ 35.000,00	€ 35.000,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 35.000,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	
				(I) Remuneration paid by the financial statements issuer	(II) Remuneration paid by subsidiaries and sisters companies	(III) Total amount											

2.2 Table 3A. Incentive plans based on financial instruments, other than stock options, in favour of the members of the Board of Directors and of the Chief Operating Officer

TABLE 3A

Incentive plans based on financial instruments, other than stock options, in favour of the member of the Board of Directors and of the Chief Operating Officer													
Name and Surname	B Office	1 Plan	Financial instruments awarded in previous financial years or vested during the financial year			Financial instruments assigned during the financial year			8 Market price at the award	9 Number and type of financial instruments vested during the financial year and not granted	Financial instruments vested during the financial year and which can be granted		12 Fair value
			2 Number and type of financial instruments	3 Vesting period	4 Number and type of financial instruments	5 Fair value at the date of award	6 Vesting period	7 Date of award			10 Number and type of financial instruments	11 Value at the date of maturity	
Fabrizio Di Amato	Chairman of the Board of Directors	2016-2018 Employees Share Ownership Plan											
		Resolved by the Board of 16 March 2016 and by the Shareholders' Meeting of 27 April 2016											
(I) Remuneration paid by the financial statements issuer													
(II) Remuneration paid by subsidiaries and sisters companies													
		(III) Total amount											
Pierroberto Folgero	Chief Executive Officer & Chief Operating Officer	2016-2018 Employees Share Ownership Plan											
		Resolved by the Board of 16 March 2016 and by the Shareholders' Meeting of 27 April 2016											
(I) Remuneration paid by the financial statements issuer													
(II) Remuneration paid by subsidiaries and sisters companies													
		(III) Total amount											
Pierroberto Folgero	Chief Executive Officer & Chief Operating Officer	2015-2017 Phantom Stock Plan											
		Resolved by the Board of 19 March 2015 and by the Shareholders' Meeting of 28 April 2015											
(I) Remuneration paid by the financial statements issuer													
(II) Remuneration paid by subsidiaries and sisters companies													
		(III) Total amount											
Pierroberto Folgero	Chief Executive Officer & Chief Operating Officer	2017-2019 Restricted Stock Plan											
		Resolved by the Board of 15 March 2017 and by the Shareholders' Meeting of 26 April 2017											
(I) Remuneration paid by the financial statements issuer													
(II) Remuneration paid by subsidiaries and sisters companies													
		(III) Total amount											

- (1) The number indicated refers to the maximum number of Rights to receive for free ordinary Shares of Maire Tecnimont S.p.A.
- (2) Please note that, as indicated in the Plan Rules, granted Shares are subject to a Lock-up Period of 3 years, starting from the date of delivery of the same.
- (3) The amount indicated refers to the valuation of the Shares granted for Financial Year 2016 calculated considering the value of the Shares at 30 June 2017.
- (4) The amount indicated refers to the quantification of the appropriation forecasted for Financial Year 2017, calculated considering the number of Shares to be granted upon achievement of the Target level of the Performance Objective and the value of the Share recorded at 29 September 2017.
- (5) The number of Phantom Stocks indicated refers to the components of 2014 and 2015 deferred MBO, co-invested in the Phantom Stock Plan, and the relevant Match quotas accrued in 2015 and 2016, determined taking as reference the incentives accrued in case of achievement of the Cap performance level. For the sake of completeness, please note that the Match quota accrued in 2016, at Cap level, is equal to 461,523 Phantom Stocks.
- (6) The number Phantom Stocks indicated refers to the component of deferred MBO 2016, co-invested in the Phantom Stock Plan (equal to Euro 504,630,75 corresponding to 164,092 Phantom Stocks), and the 2017 Match quota, determined taking as reference the incentives accrued in case of achievement of the Cap performance level (equal to 369,206 Phantom Stocks). Please note that the 2017 Match quota will be confirmed after the approval of the Consolidated Financial Statements as of 31 December 2017 by the Shareholders' Meeting.
- (7) The amount indicated refers to the quantification of the appropriation forecasted for Financial Year 2017, inclusive of social security contributions, calculated with reference to the entire duration of the Plan and considering the average price of the Share recorded starting from the approval of said Plan.
- (8) The number indicated refers to the number of Rights to receive ordinary Shares of Maire Tecnimont S.p.A. for Financial Year 2017, according to the provisions of the 2017-2019 Restricted Stock Plan.
- (9) The amount indicated refers to the quantification of the appropriation forecasted for Financial Year 2017, calculated considering the number of Rights awarded and the value of the Share recorded at 29 September 2017.

2.3 Table 3B. Monetary incentive plans for members of the Board of Directors and for the Chief Operating Officer

TABLE 3B

Monetary incentive plans for members of the Board of Directors and for the Chief Operating Officer

A	B	1	2			3			4
			Bonus of the year			Bonuses of previous years			
Name and Surname	Office	Plan	(A) Payable/paid	(B) Deferred	(C) Deferral period	(A) No longer payable	(B) Payable/paid	(C) Still deferred	Other Bonuses
Pierroberto Folgiero	Chief Executive Officer and Chief Operating Officer								
(I) Remuneration paid by the financial statements Issuer		Short Term Incentive Plan (Management by Objectives Plan - MBO) 2017	€ 753.122,93 (1)	€ 502.081,95 (1)	2018				
(II) Remuneration paid by subsidiaries and sisters companies									
	(III) Total amount		€ 753.122,93	€ 502.081,95		€ -	€ -	€ -	€ -

(1) The amount indicated refers to the best estimate of the final amount available at the time of the drafting of this Report and will be confirmed after the approval of the Consolidated Financial Statements as of 31 December 2017 by the Shareholders' Meeting.

2.4 Scheme 7-ter Table 1. Shareholdings held by members of the Board of Directors, of the Board of Statutory Auditors and by the Chief Operating Officer

SCHEME 7-ter TABLE 1

Shareholdings held by members of the Board of Directors, of the Board of Statutory Auditors and by the Chief Operating Officer

Directors in office as of 31/12/2017

Surname and Name	Office	Participated company	Number of shares held at the end of previous financial year	Number of shares purchased	Number of shares sold	Number of shares held at the end of the current financial year
Di Amato Fabrizio	Chairman of the Board of Directors	Maire Tecnimont S.p.A.	167.665.134	-	-	167.665.697 (1)
Folgiere Pierroberto	Chief Executive Officer	Maire Tecnimont S.p.A.	-	-	-	563 (2)
Alfieri Luigi	Director	Maire Tecnimont S.p.A.	289.400	-	-	289.400 (3)
Chersicia Gabriella	Director	Maire Tecnimont S.p.A.	-	-	-	-
Fiorini Stefano	Director	Maire Tecnimont S.p.A.	4.500	-	3.000	1.500 (4)
Giustiniani Vittoria	Director	Maire Tecnimont S.p.A.	-	-	-	-
Pellegrini Andrea	Director	Maire Tecnimont S.p.A.	-	-	-	-
Riva Patrizia	Director	Maire Tecnimont S.p.A.	-	-	-	-
Squenzi Maurizio	Director	Maire Tecnimont S.p.A.	-	-	-	-

Chief Operating Officer in office as of 31/12/2017

Surname and Name	Office	Participated company	Number of shares held at the end of previous financial year	Number of shares purchased	Number of shares sold	Number of shares held at the end of the current financial year
Folgiere Pierroberto	Chief Operating Officer	Maire Tecnimont S.p.A.	-	-	-	-

Statutory Auditors in office as of 31/12/2017

Surname and Name	Office	Participated company	Number of shares held at the end of previous financial year	Number of shares purchased	Number of shares sold	Number of shares held at the end of the current financial year
Fallacara Francesco	Chairman of the Board of Statutory Auditors	Maire Tecnimont S.p.A.	-	-	-	-
Loli Giorgio	Statutory Auditor	Maire Tecnimont S.p.A.	-	-	-	-
Di Bella Antonia	Statutory Auditor	Maire Tecnimont S.p.A.	-	-	-	-
Leoni Massimiliano	Alternate Auditor	Maire Tecnimont S.p.A.	-	-	-	-
Provasi Roberta	Alternate Auditor	Maire Tecnimont S.p.A.	-	-	-	-
Lorenzatti Andrea	Alternate Auditor	Maire Tecnimont S.p.A.	-	-	-	-

(1) The number of Shares includes Shares granted for free in 2017 with reference to the First Cycle of the Employees Share Ownership Plan.

(2) The number of Shares refers to Shares granted for free in 2017 with reference to the First Cycle of the Employees Share Ownership Plan.

(3) The number of Shares includes Shares owned by the spouse, of which No. 188.500 held as of 31/12/2016 and No. 188.500 held as of 31/12/2017.

(4) Shares are owned by the spouse.

2.5 Annex 1. Table containing the status of implementation of the 2016-2018 Performance Share Plan

ANNEX 1

Plans based on financial instruments
 Status of implementation of the 2016-2018 Performance Share Plan of Maire Tecnimont Group
 Table no. 1 of Scheme 7 of Annex 3 A of Regulation no. 1197/1999

2016-2018 Performance Share Plan - FINANCIAL YEARS 2016-2017-2018
 Financial instruments other than stock option

Name and Surname or category	Office	Section 1 Financial instruments relating to plans that are still ongoing, approved on the basis of previous Shareholder Meetings resolutions							
		Date of resolution	Type of financial instruments	Number of instruments awarded by the competent body	Date of award by the competent body	Purchase price of the financial instruments, if any	Market price at the award date	Vesting period	
Top Managers of the Group	-	27/4/2016	Rights to receive ordinary shares Maire Tecnimont S.p.A. Shares free of charge	3.625.886	(1)	27/10/2016	-	€ 2,20	2016-2018

(1) The number indicated refers to the maximum number of Rights to receive for free ordinary Shares of Maire Tecnimont S.p.A. for the entire duration of the Plan, considering the fulfilment of the annual Conditions of Access and the achievement of the Performance Objective at Cap level. Please note that the quota accrued in year 2016, following the assessment of the fulfilment of the Condition of Access on the basis of the approved results, was confirmed to the extent of 805.749 Rights. Said quota will be subject to the Performance Objective at the end of the Plan.

2.6 Annex 2. Table containing the status of implementation of the 2016-2018 Employees Share Ownership Plan, in relation to financial year 2016

ANNEX 2

Plans based on financial instruments
 Status of implementation of the 2016-2018 Employees Share Ownership Plan
 Table no. 1 of Scheme 7 of Annex 3 A of Regulation no. 11971/1999

2016-2018 Employees Share Ownership Plan - FINANCIAL YEAR 2016

Financial instruments other than stock option

Section 1

Financial instruments relating to plans that are still ongoing, approved on the basis of previous Shareholder Meetings resolutions

Name and Surname or category	Office	Date of resolution	Type of financial instruments	Number of instruments awarded by the competent body	Date of award by the competent body	Purchase price of the financial instruments, if any	Market price at the award date	Vesting period
Fabrizio Di Amato	Chairman of the Board of Directors	27/4/2016	Ordinaries Maire Technimont S.p.A. Shares	563 (1)	30/6/2017	-	€ 4,07	2016
Pierroberto Folgiero	Chief Executive Officer and Chief Operating Officer	27/4/2016	Ordinaries Maire Technimont S.p.A. Shares	563 (1)	30/6/2017	-	€ 4,07	2016
Executives	-	27/4/2016	Ordinaries Maire Technimont S.p.A. Shares	273.618 (1)	30/6/2017	-	€ 4,07	2016
Exempts	-	27/4/2016	Ordinaries Maire Technimont S.p.A. Shares	420.349 (1)	30/6/2017	-	€ 4,07	2016
Non Exempts	-	27/4/2016	Ordinaries Maire Technimont S.p.A. Shares	410.917 (1)	30/6/2017	-	€ 4,07	2016
Workers	-	27/4/2016	Ordinaries Maire Technimont S.p.A. Shares	2.742 (1)	30/6/2017	-	€ 4,07	2016

(1) The number indicated refers to the number of ordinary Shares of Maire Technimont S.p.A., granted in 2017 for each beneficiary or category of employees.

2.7 Annex 3. Table containing the status of implementation of the 2016-2018 Employees Share Ownership Plan, in relation to financial year 2017

ANNEX 3

Plans based on financial instruments
 Status of implementation of the 2016-2018 Employees Share Ownership Plan
 Table no. 1 of Scheme 7 of Annex 3 A of Regulation no. 11971/1999

2016-2018 Employees Share Ownership Plan - FINANCIAL YEAR 2017

Financial instruments other than stock option

Section 1
 Financial instruments relating to plans that are still ongoing, approved on the basis of previous Shareholder Meetings resolutions

Name and Surname of category	Office	Date of resolution	Type of financial instruments	Number of instruments awarded by the competent body	Date of award by the competent body	Purchase price of the financial instruments, if any	Market price at the award date	Vesting period
Fabrizio Di Amato	Chairman of the Board of Directors	27/4/2016	Rights to receive ordinary shares Maire Tecnimont S.p.A. Shares free of charge	740 (1)	31/7/2017	-	€ 4,74	2017
Pierroberto Folgiero	Chief Executive Officer and Chief Operating Officer	27/4/2016	Rights to receive ordinary shares Maire Tecnimont S.p.A. Shares free of charge	740 (1)	31/7/2017	-	€ 4,74	2017
Executives	-	27/4/2016	Rights to receive ordinary shares Maire Tecnimont S.p.A. Shares free of charge	406,260 (1)	31/7/2017	-	€ 4,74	2017
Exempts	-	27/4/2016	Rights to receive ordinary shares Maire Tecnimont S.p.A. Shares free of charge	594,480 (1)	31/7/2017	-	€ 4,74	2017
Non Exempts	-	27/4/2016	Rights to receive ordinary shares Maire Tecnimont S.p.A. Shares free of charge	542,945 (1)	31/7/2017	-	€ 4,74	2017
Workers	-	27/4/2016	Rights to receive ordinary shares Maire Tecnimont S.p.A. Shares free of charge	3,630 (1)	31/7/2017	-	€ 4,74	2017

(1) The number indicated refers to the number of ordinary Shares of Maire Tecnimont S.p.A. granted in 2017 for each beneficiary or category of employees.

2.8 Annex 4. Table containing the status of implementation of the 2015-2017 Phantom Stock Plan

ANNEX 4

Plans based on financial instruments
 Status of implementation of the 2015-2017 Phantom Stock Plan
 Table no. 1 of Scheme 7 of Annex 3 A of Regulation no. 1197/1999

2015-2017 Phantom Stock Plan		Section 1						
Financial instruments other than stock option		Financial instruments relating to plans that are still ongoing, approved on the basis of previous Shareholder Meetings resolutions						
Name and Surname or category	Office	Date of resolution	Type of financial instruments	Number of instruments awarded by the competent body	Date of award by the competent body	Purchase price of the financial instruments, if any	Market price at the award date	Vesting period
Pierroberto Folgiero	Chief Executive Officer and Chief Operating Officer	28/4/2015	Phantom Stock	1.440.257	(1)	-	-	2015-2017
Selected Top Managers of the Group	-	28/4/2015	Phantom Stock	1.641.585	(1)	-	-	2015-2017

(1) The number indicated refers to the number of Phantom Stocks awarded for the entire duration of the Plan and concerns the 2014, 2015 and 2016 deferred MBO component, addressed into the co-investment in the Phantom Stock Plan, and the Match quota accrued in 2015, 2016 and 2017, determined taking as reference the incentives accrued in case of achievement of the Cap performance level. Please note that the 2017 Match quota as well as the degree of performance achievement will be confirmed after the approval of the Consolidated Financial Statements as of 31 December 2017 by the Shareholders' Meeting.

2.9 Annex 5. Table containing the status of implementation of the 2017-2019 Restricted Stock Plan, in relation to Financial Year 2017

ANNEX 5

Plans based on financial instruments
 Status of implementation of the 2017-2019 Restricted Stock Plan
 Table no. 1 of Scheme 7 of Annex 3 A of Regulation no. 11971/1999

2017-2019 Restricted Stock Plan - FINANCIAL YEAR 2017

Financial instruments other than stock option

Section 1

Financial instruments relating to plans that are still ongoing, approved on the basis of previous Shareholder Meetings resolutions

Name and Surname or category	Office	Date of resolution	Type of financial instruments	Number of instruments awarded by the competent body	Date of award by the competent body	Purchase price of the financial instruments, if any	Market price at the award date	Vesting period
Pierroberto Folgiero	Chief Executive Officer and Chief Operating Officer	26/4/2017	Rights to receive ordinary shares Maire Tecnimont S.p.A. Shares free of charge	195.103 (1)	31/7/2017	-	€ 4,74	2017-2019
Selected Top Managers of the Group	-	26/4/2017	Rights to receive ordinary shares Maire Tecnimont S.p.A. Shares free of charge	265.553 (1)	31/7/2017	-	€ 4,74	2017-2019

Glossary

Award: the Award to each beneficiary of the Rights to receive a specific number of Shares and/or Phantom Stocks for free on the conditions described in the Plans Rules.

Board of Directors (BoD): it is the collegial body in charge of the Company management. Maire Tecnimont S.p.A. Board of Directors is composed of 9 Directors. Moreover, it is the body in charge of the approval of the Remuneration Policy proposed by the Remuneration Committee.

Board of Statutory Auditors: the internal supervisory body of the Company, which has the responsibility of supervising the compliance with the law and the by-laws, the respect of the correct governance principles and, in particular, the adequacy of the organizational, administrative and accounting structure of the Company and its real functioning. Pursuant to Article 2389, paragraph 3, of the Italian Civil Code, the remuneration of Directors covering particular offices is established by the Board of Directors, after having heard the opinion of the Board of Statutory Auditors.

Cap: the level of achievement of the objective that entitles to the award of the maximum incentive.

Claw back clauses: “contractual arrangements that allow the Company to request the repayment, in whole or in part, of paid variable components of the remuneration (or to withhold amounts to be deferred) that were determined on the basis of data which later on proved to be manifestly wrong”, pursuant to application criterion 6.C.1., letter f) of the Corporate Governance Code.

Company / Maire Tecnimont: is Maire Tecnimont S.p.A.

Condition of Access: the annual performance condition required for the yearly accrual of the Rights awarded on the basis of the mechanisms described in the Plans Rules.

Consolidated Finance Act (TUF): it is the “Consolidated text of the provisions on financial intermediation” i.e. Italian Legislative Decree n. 58 dated 24 February 1998 (as subsequently amended).

Control Risks and Sustainability Committee: formerly Control and Risk Committee, renamed Control Risks and Sustainability Committee since 25 January 2018, is set up within the Board of Directors based on Principle

7 of the Corporate Governance Code. It is composed by independent Directors or, alternatively, by three non-executive Directors, the majority of whom must be independent; in that case the Committee Chairman must be independent. The description of the Control Risks and Sustainability Committee's functions is detailed in the Report on Corporate Governance and Ownership Structure, for financial year 2017, pursuant to Article 123-bis of TUF made available to the public in accordance with the methods and timing provided for by the legislation in force.

Corporate Governance Code: as defined by Borsa Italiana in December 2011, and last amended in July 2015, it is the "Corporate Governance Code of Listed Companies". This document includes a number of guidelines on the "best practices" for the organisation and operation of Italian listed companies. Such recommendations are not binding, though listed companies have "to keep both the market and their Shareholders informed on their governance organisation and level of adherence to the Code".

Entry gate: it is the minimum level of Performance Objective achievement, below which the incentive plans do not envisage the payment of any incentive.

Executive Directors: the Directors covering particular offices from the Board of Directors, namely: Fabrizio Di Amato (Chairman), Pierroberto Folgiero (Chief Executive Officer and Chief Operating Officer).

Fixed remuneration: the gross annual remuneration paid, including the Gross Annual Salary (RAL) and the fixed gross components paid for offices within the Company or companies belonging to the Maire Tecnimont Group, excluding any benefits, variable remuneration, refund of expenses and/or and or indemnities due in relation to the working relationship and/or such offices.

Grant: the actual granting of the Shares and/or Phantom Stocks relating to the Rights awarded to each beneficiary on the conditions described in the Plans Rules.

Gross Annual Salary (RAL): the gross annual salary paid, inclusive only of fixed components for subordinate employment contract, excluding benefits and lump-sum payments for refund of expenses, as well as any bonus and variable component, though defined as guaranteed and/or paid on a lump-sum or ongoing basis, repeated or deferred basis and excluding the employment severance indemnity and any other indemnity provided for by law or by the applicable national collective labour contract.

Group: the group controlled by Maire Tecnimont S.p.A.

Key Performance Indicator (KPI) / Performance Objective: the indicator used to measure the performance and the level of achievement of the pre-set objectives.

Managers with strategic responsibilities: for the definition of “Managers with strategic responsibilities” please refer to Annex 1 of the Regulation for Related-Party Transactions No. 17221/2010.

Match: the additional quota of Phantom Stocks awarded for free by the Company to each Beneficiary of the Plan on the basis of the number of Phantom Stocks resulting from the Co-investment mechanism, whose actual Grant is subject to the achievement of the annual Condition of Access and of the Performance Objective.

Phantom Stock: means the Phantom Stocks (virtual shares) granting to each beneficiary - upon the occurrence of the conditions and according to the modalities and terms provided for by the Plan - the right to the payment, for each Phantom Stock held, of a sum of money corresponding to the value of the ordinary Shares of the Company.

Related-Party Committee: it is composed of 3 independent Directors entrusted with the tasks provided for by the relevant CONSOB Regulation 17221/2010. The description of the Committee’s functions is detailed in the Report on Corporate Governance and Ownership Structure, for financial year 2017, pursuant to Article 123-bis of TUF made available to the public in accordance with the methods and timing provided for by the legislation in force.

Remuneration Committee: it is set up within the Board of Directors as stated in Principle 6 of the Corporate Governance Code. It is composed by independent Directors or, alternatively, by three non-executive Directors, the majority of whom must be independent; in that case the Committee Chairman must be independent. The description of the Committee’s functions is detailed in the Report on Corporate Governance and Ownership Structure, for financial year 2017, pursuant to Article 123-bis of TUF made available to the public in accordance with the methods and timing provided for by the legislation in force.

Rights: the rights awarded to the Beneficiaries to receive Shares for free on the conditions described in the Plans Rules.

Share/s: the ordinary share/s of Maire Tecnimont S.p.A.

Shareholder/s: any subject holding at least one Share of Maire Tecnimont S.p.A.

Shareholders' Meeting: the collegial body in which the Shareholders take and express their decisions. All voting-right holders are represented in the meeting (directly or by proxy). It has all the powers assigned by law and by the Company by-laws. Pursuant to Article 123-ter of TUF, the Shareholders' Meeting resolves, with regard to the Remuneration Policy, on Section One of the Remuneration Report.

Stakeholder: any subject bearing any interest towards the Company.

Subsidiaries: any Italian or foreign companies controlled by the Company pursuant to article 93 of TUF.

Target: the level of achievement of the target performance level which entitles to obtain 100% of the incentive.

Top Managers: Managers carrying out activities of particular relevance for the Group.

