

Relazione sulla Remunerazione





Relazione sulla Remunerazione 2015

ai sensi dell'art. 123-ter TUF

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

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

Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 19 marzo 2015

Signori Azionisti,

sono lieto di presentare la Relazione sulla Remunerazione che, per la quarta volta, viene pubblicata da Maire Tecnimont in ottemperanza ai vigenti obblighi normativi e regolamentari per tutte le società quotate, con l'obiettivo di assicurare la massima trasparenza sulla qualità dei sistemi retributivi adottati dalla Società verso gli azionisti e l'insieme degli stakeholder.

La trasparenza sulla qualità dei sistemi retributivi e l'allineamento tra azione del management e interessi dei propri azionisti sono i capisaldi della Politica Retributiva del Gruppo Maire Tecnimont che, non solo risponde ai requisiti normativi, ma è anche in linea con le migliori prassi internazionali e con le aspettative degli stakeholder, in un'ottica di mantenimento di valore, nel breve periodo, e di sua creazione a lungo termine.

Partendo da queste solide basi, il nostro impegno come Comitato per la Remunerazione nei prossimi mesi sarà rivolto a proporre al Consiglio di Amministrazione i necessari adeguamenti e continui miglioramenti al sistema di remunerazione di Maire Tecnimont, per garantirne il costante allineamento con le best practice internazionali e con la normativa europea e nazionale, nonché per supportare e favorire lo sviluppo della Società in coerenza con il proprio Piano Industriale.

Il sistema di remunerazione di Maire Tecnimont, particolarmente in una fase di rilancio delle attività del Gruppo, rappresenta un fondamentale strumento per attrarre, trattenere e motivare il Capitale Umano, considerato l'asset fondamentale, allineandone l'agire con gli interessi degli azionisti e promuovendo la creazione di valore nel lungo periodo. Come attesta anche il Codice Etico adottato dalla Società, la valorizzazione delle persone e le pari opportunità caratterizzano la cultura organizzativa del Gruppo Maire Tecnimont e rappresentano il fondamento "etico" sul quale sono stati costruiti i sistemi di remunerazione.

È per i motivi di cui sopra che considero la Politica Retributiva del Gruppo Maire Tecnimont, costruita e affinata nel corso di questi anni, funzionale al riconoscimento delle responsabilità attribuite, dei risultati conseguiti e della qualità dell'apporto professionale del management alla Società.

Il Comitato per la Remunerazione, attraverso la costante interazione con la Direzione Risorse Umane, Organizzazione e ICT, ha potuto svolgere il proprio ruolo di monitoraggio e supporto nella definizione di indirizzi e linee guida in ambito di remunerazione, assicurando il costante allineamento alle best practice di settore.

Il Consiglio di Amministrazione, condividendo quanto sopra, nella seduta del 19 marzo 2015, ha approvato all'unanimità la presente Relazione.

Andrea Pellegrini - Presidente del Comitato per la Remunerazione



Premessa

Il Capitale Umano nella realtà industriale di Maire Tecnimont S.p.A. (di seguito, per brevità, "Maire Tecnimont" o la "Società") rappresenta l'asset principale e la sua corretta gestione è quindi un elemento centrale per garantire la sostenibilità della Società. Tale strategicità nell'attrarre, trattenere, incentivare le migliori risorse in maniera equa e coerente con il proprio Piano Industriale permea tutta l'azione della Società.

La remunerazione degli Amministratori e, in particolar modo, di quelli che rivestono cariche esecutive, rappresenta un meccanismo di incentivo e controllo fondamentale per assicurare l'integrità e l'efficacia delle strutture di governo societario. Maire Tecnimont con la redazione della "Relazione Annuale sulla Remunerazione" (di seguito, per brevità, anche definita "Relazione") ha sempre inteso – sposando sia la *ratio* della norma che la filosofia del Codice di Autodisciplina delle società quotate – non solo assolvere ad un compito formale, ma anche incrementare il livello di informazione verso gli Azionisti nella definizione delle politiche di remunerazione, nonché rafforzare la trasparenza relativa ai contenuti di tali politiche e alla loro effettiva attuazione, rendendo possibile agli investitori e, più in generale, agli *stakeholder*, l'accesso ad informazioni sul sistema di incentivi vigente, favorendo una più accurata, e consapevole, valutazione della Società e agevolando l'esercizio su base informata dei diritti degli stessi *Shareholder*.

La Società, adempiendo all'obbligo formale di predisporre la Relazione, ha deciso di ampliare in maniera sostanziale l'informativa, al fine di rafforzare la trasparenza verso gli investitori e il mercato. Gli Amministratori, con il presente documento, intendono presentare all'Assemblea una Relazione che descriva la Politica generale per la Remunerazione 2015 ed evidenziare la reale applicazione di quanto definito per il 2014. Tale trasparenza risulta anche in linea con quanto suggerito dal comitato che ha redatto il Codice di Autodisciplina di Borsa italiana, nella sua versione di luglio 2014. Nella stesura della presente Relazione si è pertanto posta attenzione nel recepire adeguatamente le indicazioni normative e regolamentari.

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

Ricordiamo che, in merito all'attuazione del nuovo art. 6 (Principio 6.P.4.) del Codice di Autodisciplina ("Remunerazione degli Amministratori"), il Consiglio d'Amministrazione di Maire Tecnimont in data 19 Marzo 2015, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha deliberato di approvare la "Relazione sulla Remunerazione" per il 2015 ex art. 123-ter del

TUF, sottoponendo la Sezione I al voto non vincolante degli Azionisti, nell'Assemblea convocata per il 28 aprile 2015 e il 29 aprile 2015, rispettivamente in prima e seconda convocazione.

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

- la SEZIONE I illustra:
 - a) la Politica della Società in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, del Direttore Generale e dei Dirigenti apicali, con riferimento all'esercizio 2015;
 - b) le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale Politica.
- la SEZIONE II, a sua volta, è articolata in due parti:
 - a) nella prima parte è fornita una rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione;
 - b) nella seconda parte sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2014, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e da società controllate e collegate, utilizzando le tabelle allegate alla Relazione che formano parte integrante della stessa. Tale sezione permette di comprendere come abbiano operato i sistemi di remunerazione e quale sia l'effettiva remunerazione erogata o erogabile ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, e al Direttore Generale.



Sommario

RIFERIMENTI NORMATIVI	8
GLOSSARIO	9
INDICE ANALITICO PER TEMI (DELIBERA CONSOB N. 18049, SEZIONE I)	13
SEZIONE I	16
PREMESSA	16
1. INFORMAZIONI SULLE PROCEDURE UTILIZZATE PER L'ADOZIONE E L'ATTUAZIONE DELLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE	16
1.1. Finalità e soggetti coinvolti	16
1.2. Comitato per la Remunerazione	18
1.3. Consiglio di Amministrazione	20
1.4. Assemblea degli Azionisti	21
1.5. Intervento di esperti indipendenti	22
1.6. Processo per la definizione e approvazione della Politica	22
2. INFORMAZIONI SULLA POLITICA DELLA SOCIETA' IN MATERIA DI REMUNERAZIONE	24
2.1. Contenuto della Politica	24
2.2. La remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione	25
2.2.1. La remunerazione degli Amministratori non esecutivi	25
2.2.2. La remunerazione degli Amministratori esecutivi	26
2.3. La remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale	28
2.4. La remunerazione dei "Dirigenti apicali"	29
2.5. Retribuzione variabile - MBO e LTI	31
2.6. Nuovo schema di incentivazione di lungo termine per il periodo 2015-2017	34
2.7. Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto	36
2.8. Patti di non concorrenza	36
SEZIONE II	37
PREMESSA	37
PRIMA PARTE	37
SECONDA PARTE	39
Tabella 1 - Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e al Direttore Generale	40
Tabella 3B - Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Direttore Generale	44
Schema 7-ter Tabella 1 - Partecipazioni dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e del Direttore Generale	46

RIFERIMENTI NORMATIVI

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

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

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

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

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



GLOSSARIO

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

Amministratori investiti di particolari cariche: si veda Amministratori esecutivi.

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

Assemblea dei Soci: 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 D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (il "Testo Unico della Finanza" o TUF), l'Assemblea delibera, nell'ambito della Politica sulla Remunerazione, sulla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione.

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

Codice di Autodisciplina: così come definito da Borsa Italiana nel dicembre 2011, e successivamente modificato a luglio 2014, è il "Codice di Autodisciplina delle società quotate in relazione alla *Corporate Governance*". Il documento racchiude in sé tutta una serie di indicazioni circa le *"best practice"* di organizzazione e di funzionamento delle società quotate italiane. Tali raccomandazioni non sono vincolanti, anche se le società quotate devono *"tenere informati sia il mercato sia i propri Azionisti in merito alla propria struttura di governance ed al grado di adesione al Codice"*.

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

Comitato Controllo e Rischi: è costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione sulla base del Principio 7 del Codice di Autodisciplina. È composto da Amministratori indipendenti o, in alternativa, può essere composto da 3 Amministratori non esecutivi, nella maggior parte indipendenti, in tal caso il Presidente del Comitato è indipendente. Per la descrizione delle funzioni del Comitato Controllo e Rischi si rimanda alla Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari per l'esercizio 2014.

Comitato Parti Correlate: è composto da 3 consiglieri indipendenti a cui sono stati assegnati le funzioni e i compiti previsti dal Regolamento CONSOB 17221/2010. Per la descrizione delle funzioni del Comitato Parti Correlate si rimanda alla Relazione sul Governo Societario e sugli assetti proprietari per l'esercizio 2014.

Comitato per la Remunerazione: è costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione sulla base del Principio 6 del Codice di Autodisciplina. È composto da Amministratori indipendenti o, in alternativa, può essere composto da 3 Amministratori non esecutivi, nella maggior parte indipendenti, in tal caso il Presidente del Comitato 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 2014.

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 del 12 marzo 2010.

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

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

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



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

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

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

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

Regolamento Emittenti: è il Regolamento Emittenti CONSOB n. 11971 del 14 maggio 1999 (e successive modificazioni ed integrazioni), contenente le norme relative a soggetti emittenti di strumenti finanziari.

Regolamento per Operazioni con Parti Correlate: è il regolamento CONSOB n. 17221 del 10 marzo 2010 che individua le regole per assicurare la trasparenza e la correttezza sostanziale e procedurale delle Operazioni con Parti Correlate, realizzate direttamente dalla Società o per il tramite di società controllate.

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

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

Shareholder: è un qualsiasi azionista della Società.

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

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

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



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

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

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



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

SEZIONE I

PREMESSA

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

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

1.1. Finalità e soggetti coinvolti

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

Il sistema delle remunerazioni nel Gruppo Maire Tecnimont, a qualsiasi livello, sia nella parte in denaro che in quella costituita da *benefit*, è ispirato al criterio delle valutazioni attinenti alla professionalità specifica, all'esperienza acquisita, al merito dimostrato, al raggiungimento degli obiettivi assegnati e al livello di competenze raggiunte, principi previsti dal Codice Etico della Società approvato, da ultimo, nel dicembre 2012.

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

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



Soggetto da remunerare	Organo decisionale	Organo propositivo	Con il supporto di	Eventuali consulenti esperti indipendenti
Presidente	Consiglio di Amministrazione	Comitato per la Remunerazione	Direzione Risorse Umane, Organizzazione e ICT	Towers Watson Italia
Amministratore Delegato e Direttore Generale	Consiglio di Amministrazione	Comitato per la Remunerazione	Direzione Risorse Umane, Organizzazione e ICT	Towers Watson Italia
Amministratori esecutivi	Consiglio di Amministrazione	Comitato per la Remunerazione	Direzione Risorse Umane, Organizzazione e ICT	Towers Watson Italia
Amministratori non esecutivi	Assemblea degli Azionisti	Comitato per la Remunerazione	Direzione Risorse Umane, Organizzazione e ICT	Towers Watson Italia
Dirigenti apicali	Consiglio di Amministrazione ¹	Comitato per la Remunerazione Direzione Risorse Umane, Organizzazione e ICT		Towers Watson Italia

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

1.2. Comitato per la Remunerazione

In ottemperanza alle disposizioni contenute nel Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana ("il Codice"), il Consiglio di Amministrazione di Maire Tecnimont S.p.A. ha costituito al proprio interno - dal 2007 - il Comitato per la Remunerazione, formato da Amministratori non esecutivi, la maggioranza dei quali indipendenti secondo i requisiti di indipendenza indicati dallo stesso Codice di Autodisciplina e dal D. Lgs. 58/1998. Il Consiglio riconosce a tutti i componenti del Comitato di possedere un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive.

Il Comitato ha l'obiettivo di garantire che le politiche di remunerazione del Presidente e dell'Amministratore Delegato, degli Amministratori esecutivi, nonché degli Amministratori non esecutivi, vengano formulate da un organismo in assenza di conflitti di interesse in conformità al nuovo art. 6.P.3. del Codice di Autodisciplina, così come aggiornato nel luglio 2014.

In data 2 maggio 2013, su proposta del Comitato per la Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione ha nominato il nuovo Comitato per la Remunerazione ed ha approvato il relativo Regolamento, che contiene norme generali che ne disciplinano il funzionamento, nonché una esplicita previsione delle funzioni di natura istruttoria, consultiva e propositiva per le politiche di retribuzione del Presidente, dell'Amministratore Delegato e degli Amministratori esecutivi.

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

- formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in materia di politica per la remunerazione degli Amministratori esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità strategiche;
- formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in materia di politica per la remunerazione di tutti i Dirigenti apicali del Gruppo, ivi inclusi i piani di incentivazione sia monetaria che azionaria di breve e lungo termine;
- valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato;
- presentare proposte ed esprimere pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché sulla determinazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
- monitorare l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;



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

Inoltre, il Comitato per la Remunerazione riferisce agli Azionisti nel corso dell'Assemblea annuale di cui all'art. 2364, secondo comma del Codice Civile, sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni.

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

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

In conformità al disposto dell'art. 2389, terzo comma del Codice Civile, il Comitato per la Remunerazione riveste unicamente funzioni propositive, mentre il potere di determinare la remunerazione degli Amministratori esecutivi resta in ogni caso in capo al Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

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

Il Comitato per la Remunerazione è stato nominato dal Consiglio di Amministrazione in data 2 maggio 2013, e rimarrà in carica fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2015.

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

- Andrea Pellegrini – Presidente del Comitato, Consigliere indipendente, nominato componente e Presidente del Comitato per la Remunerazione dall'11 giugno 2014, in sostituzione di Paolo Tanoni;
- Vittoria Giustiniani – Consigliere indipendente;
- Luigi Alfieri – Consigliere non esecutivo.

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

Si ricorda che, nel corso del 2014, il Comitato per la Remunerazione si è riunito complessivamente 4 volte.

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

Per il 2015 il Comitato ha programmato lo svolgimento di 4 riunioni.

Alla data di approvazione della presente Relazione si sono già svolte le prime 2 riunioni, dedicate alla valutazione periodica delle politiche retributive attuate nel 2014 e alla definizione delle proposte di Politica per il 2015, nonché all'esame della presente Relazione per la successiva approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

Si ricorda che l'attività del Comitato per la Remunerazione si è sviluppata all'interno di un processo continuo ed articolato, come illustrato in Figura 1, finalizzato alla definizione della nuova Politica di Remunerazione per il Gruppo e dei relativi strumenti di *compensation*, nonché della predisposizione della Relazione Annuale sulla Remunerazione.



Figura 1. Attività del Comitato per la Remunerazione.

1.3. Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione di Maire Tecnimont S.p.A. in carica è composto da 9 amministratori: Fabrizio Di Amato (Presidente), Pierroberto Folgiero (Amministratore Delegato



e Direttore Generale), Luigi Alfieri, Gabriella Chersicla, Nicolò Dubini, Stefano Fiorini, Vittoria Giustiniani, Patrizia Riva e Andrea Pellegrini².

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

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

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

1.4. Assemblea degli Azionisti

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

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

Si riporta, per completezza, il rendiconto delle votazioni dell'Assemblea degli Azionisti del 30 aprile 2014 sulla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione 2014:

² Cooptato dal Consiglio di Amministrazione dell'11 giugno 2014 e confermato, in data 18 febbraio 2015, dall'Assemblea, in sede ordinaria, ai sensi dell'art. 2386 Codice Civile, quale componente indipendente del Consiglio di Amministrazione. Rimarrà in carica, unitamente agli altri Consiglieri, fino all'approvazione del bilancio della Società al 31 dicembre 2015.

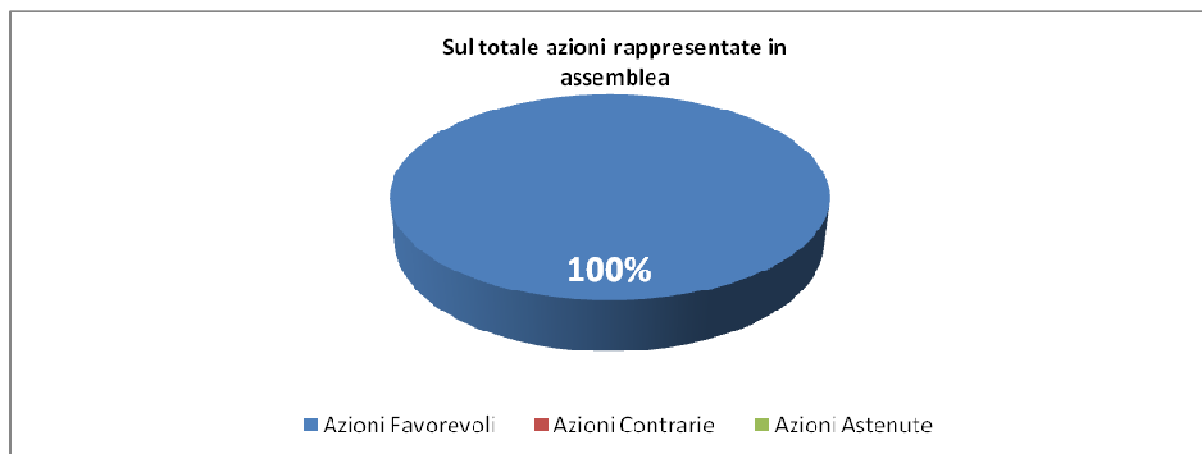


Figura 2. Rendiconto delle votazioni dell'Assemblea sulla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione 2014

1.5. Intervento di esperti indipendenti

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

1.6. Processo per la definizione e approvazione della Politica

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

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

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



Il testo integrale della Relazione sulla Remunerazione, con particolare riferimento alla Sezione II, è stato esaminato ed approvato preventivamente dal Comitato per la Remunerazione e, quindi, dal Consiglio di Amministrazione in data 19 marzo 2015.

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

2. INFORMAZIONI SULLA POLITICA DELLA SOCIETÀ IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

2.1. Contenuto della Politica

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

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

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

- relativamente ai criteri applicativi del Codice, ove si richiede che le componenti variabili prevedano dei massimali, sono stati stabiliti dei tetti massimi per le diverse forme di remunerazione variabile;
- gli obiettivi di *performance* per la componente variabile sono predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli Azionisti in ottica di -lungo termine ed inoltre sono chiari, sfidanti, raggiungibili e influenzabili dal valutato, supportabili da evidenza, coerenti con il ruolo del valutato stesso;
- nei piani di *compensation* a valere dal 2015 si procederà, come previsto dal Codice di Autodisciplina, a prevedere intese contrattuali che consentano alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate (o di trattenere somme oggetto di differimento), determinate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati;
- per quanto riguarda i compiti del Comitato per la Remunerazione, il ruolo da esso esercitato si manifesta nella costante valutazione della coerenza e dell'adequazione delle politiche adottate in tema di remunerazione, nel monitoraggio dell'applicazione di tali politiche, nella presentazione al Consiglio di Amministrazione di pareri e proposte



sull'impianto complessivo del sistema di remunerazione e sui suoi elementi di dettaglio, sugli strumenti da adottare e sugli obiettivi di *performance* da perseguire.

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

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

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

2.2. La remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione comprende:

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

Alla data di redazione della presente Relazione:

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

2.2.1. La remunerazione degli Amministratori non esecutivi

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

In data 30 aprile 2013 l'Assemblea degli Azionisti ha approvato i compensi per ciascun Consigliere (ai sensi dell'art. 19 dello Statuto sociale e ai sensi dell'art. 2389 primo comma del Codice Civile). I compensi aggiuntivi per i componenti dei Comitati costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione secondo quanto previsto dal Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana sono deliberati, ai sensi dell'art. 2389, terzo comma del Codice Civile e dell'art. 19.3 dello Statuto sociale, dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

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

- Euro 30.000,00 per ciascun Consigliere di Amministrazione;
- Euro 15.000,00 per i Presidenti del Comitato Controllo e Rischi e del Comitato per la Remunerazione, oltre al compenso spettante come Amministratori;
- Euro 10.000,00 per i componenti del Comitato Controllo e Rischi e del Comitato per la Remunerazione, oltre al compenso spettante come Amministratori;
- Euro 1.000,00 a riunione (gettone di presenza) per i componenti del Comitato Parti Correlate³.

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 richieste per gestire con successo la Società. Essa è commisurata all'impegno richiesto a ciascuno di essi, tenuto conto dell'eventuale partecipazione ad uno o più Comitati. Gli Amministratori non esecutivi non sono destinatari di piani di incentivazione a base azionaria.

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

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

2.2.2. La remunerazione degli Amministratori esecutivi

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

Fabrizio Di Amato percepisce un emolumento in cui è presente esclusivamente una

³ Fino all'11 giugno 2014 il gettone di presenza era stabilito in Euro 500,00.



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

La remunerazione annua del Presidente si compone dei seguenti elementi:

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

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

- un compenso come Consigliere di Amministrazione di Maire Tecnimont S.p.A.;
- un compenso come Amministratore Delegato di Maire Tecnimont S.p.A.;
- una componente fissa annua lorda (RAL) come Dirigente della Società in qualità di Direttore Generale;
- una componente variabile annuale conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali e individuali (Piano MBO) come Amministratore Delegato;
- una componente variabile di lungo termine conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali (Piano MBO differito) collegata, nella misura, alla componente annuale (Piano MBO) come Amministratore Delegato; tale componente differita potrà essere "coinvestita" in *Phantom Stock* come previsto dal nuovo Piano di incentivazione a lungo termine finalizzato alla creazione di valore nel triennio 2015-2017 (si veda paragrafo 2.6. della presente Relazione), soggetto ad approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti del 28 aprile 2015 in prima convocazione e, occorrendo, del 29 aprile 2015 in seconda convocazione;
- una componente variabile di lungo termine, collegata al predetto Piano di *Phantom Stock* subordinato all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti e finalizzato alla creazione di valore nel triennio 2015-2017 come Amministratore Delegato;
- una componente variabile di lungo termine conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali (Piano LTI) come Amministratore Delegato;
- *benefit* riconosciuti dal CCNL applicato e dalle prassi aziendali.

Come già indicato nella Relazione sulla Remunerazione 2014, si ribadisce che la componente fissa della remunerazione degli Amministratori esecutivi è stata definita, e nel tempo costantemente revisionata, secondo i principi di:

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

Per quanto riguarda il ruolo di Amministratore Delegato unitamente a quello di Direttore Generale, nella determinazione della remunerazione e delle sue singole componenti, Maire Tecnimont tiene conto dei seguenti criteri indicativi⁴:

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

2.3. La remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale

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

- Pier Paolo Piccinelli - Presidente;
- Giorgio Loli - Sindaco Effettivo;
- Roberta Provasi⁵ - Sindaco Effettivo;
- Andrea Bonelli - Sindaco Supplente;

⁴ Il *paymix* di seguito rappresentato non comprende la componente variabile di lungo termine basata su logiche di coinvestimento, in quanto sottoposta all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti.

⁵ L'Assemblea del 18 febbraio 2015 ha integrato il Collegio Sindacale con la nomina di Roberta Provasi quale Sindaco Effettivo, che resterà in carica, unitamente agli altri membri del Collegio Sindacale, fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2015.



- Marco Pardi - Sindaco Supplente nominato, in sostituzione di Francesca Cancellieri, dimissionaria, dall'Assemblea degli Azionisti del 30 aprile 2014 ed in carica fino all'approvazione del bilancio della Società al 31 dicembre 2015.

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

2.4. La remunerazione dei "Dirigenti apicali"

In continuità con quanto contenuto nella Relazione sulla Remunerazione 2014 e alle delibere assunte dal Comitato per la Remunerazione e dal Consiglio di Amministrazione nel corso del 2012, 2013 e 2014, Maire Tecnimont ha promosso un'attività di implementazione e monitoraggio del sistema di *compensation* dedicato ai Dirigenti apicali del Gruppo, disegnato allo scopo di focalizzare maggiormente il *management* sui risultati aziendali di lungo periodo e sulla creazione del valore, così come definito dal Piano Industriale di Gruppo 2013-2017 approvato dal Consiglio di Amministrazione. Maire Tecnimont ha pertanto adottato una politica tesa al raggiungimento di questi obiettivi anche attraverso l'implementazione delle componenti variabili del sistema di remunerazione, prevedendo il differimento tra il periodo di *performance* osservato e l'effettiva erogazione, almeno di una parte dell'incentivo, al fine di adottare strumenti che consentano, anche in logica di *retention*, di collegare i risultati di breve termine alla creazione di valore di più lungo periodo.

Il sistema si propone le seguenti principali finalità:

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

Per quanto riguarda i Dirigenti apicali del Gruppo, la remunerazione sarà costituita, oltre alla

componente fissa annua lorda (RAL), dalla possibile combinazione dei seguenti elementi:

- una componente variabile annuale conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali e individuali (Piano MBO);
- una componente variabile di lungo termine conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali (Piano MBO differito) collegata, nella misura, alla componente annuale (Piano MBO);
- una componente variabile di lungo termine conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali (Piano LTI);
- *benefit* riconosciuti dal CCNL applicato e dalle prassi aziendali.

Per alcuni *Senior Manager*, si prevede inoltre che la componente differita del Piano MBO possa essere "coinvestita" in *Phantom Stock*, come previsto dal nuovo Piano di incentivazione a lungo termine finalizzato alla creazione di valore nel triennio 2015-2017 (si veda paragrafo 2.6. della presente Relazione), soggetto ad approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti del 28 aprile 2015 in prima convocazione e, occorrendo, del 29 aprile 2015 in seconda convocazione.

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

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

Nella determinazione della remunerazione e delle sue singole componenti, Maire Tecnimont tiene conto dei seguenti criteri indicativi⁶:

- la componente fissa ha un peso pari a circa il 50% dell'*Annual Total Direct Compensation a target* (esclusa la componente di *benefit*);
- una quota di retribuzione variabile riconducibile a piani di incentivo a breve termine che rappresenta una percentuale pari a circa il 20% dell'*Annual Total Direct Compensation a target* (esclusa la componente di *benefit*);

⁶ Il *paymix* di seguito rappresentato non comprende la componente variabile di lungo termine basata su logiche di coinvestimento, in quanto sottoposta all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti.



- una quota di retribuzione variabile riconducibile a piani di incentivo a lungo termine che rappresenta una percentuale pari a circa il 30% dell'*Annual Total Direct Compensation a target* (esclusa la componente di *benefit*), con una minore incidenza per i titolari di fascia B del piano di incentivazione di lungo periodo pari a circa il 2% rispetto a quelli di fascia A;
- *benefit* riconosciuti dal CCNL applicato e dalle prassi aziendali.

2.5. Retribuzione variabile - MBO e LTI

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

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

Il Sistema di Incentivazione di breve termine (MBO), valido dal 1 gennaio 2013 fino alla data di approvazione del bilancio 2015, prevede il differimento di una parte dell'erogazione, consentendo, in caso di raggiungimento degli obiettivi al *target*, la corresponsione immediata di un ammontare pari a circa il 67% del premio raggiunto e di un ammontare pari a circa il 33% del premio raggiunto in forma differita.

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

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

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

- Ruoli di *Corporate*:
 - Flusso di Cassa della Gestione Operativa di Gruppo (35%);
 - EBITDA di Gruppo (15%);
 - obiettivi individuali così come definiti nella scheda individuale assegnata ad ogni partecipante (50%).

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

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

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

Si precisa che il Consiglio di Amministrazione del 19 marzo 2015, su parere favorevole del Comitato per la Remunerazione, ha approvato l'innalzamento della *target opportunity* del sistema MBO per alcuni *Senior Manager*, allo scopo di rafforzare ulteriormente il potere incentivante dello strumento, portando il *payout* previsto in caso di raggiungimento del *target* dal 60% della Remunerazione Annuale Lorda al 70%, con conseguente riproporzionamento delle percentuali di erogazione previste in corrispondenza del livello di *performance* pari all'*entry gate* (35%) e *cap* (91%).

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



Per il periodo 2013-2016⁷, come già segnalato nella Relazione sulla Remunerazione 2014, il Consiglio di Amministrazione della Società ha deliberato l'adozione di un piano di incentivazione monetaria di lungo termine che prevede, alla scadenza del quadriennio, la corresponsione di un *bonus* calcolato sulla base degli obiettivi di Gruppo raggiunti nel periodo di riferimento, determinati in relazione agli indici di *performance* economica e patrimoniale.

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

Nello specifico, il Piano LTI monetario è finalizzato a:

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

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

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

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

- 20% della Remunerazione Annua Lorda, in caso di raggiungimento dell'*entry gate* (85% della *performance*);
- 40% della Remunerazione Annua Lorda, in caso di raggiungimento dell'obiettivo al *target* (100% della *performance*);
- 60% della Remunerazione Annua Lorda, in caso di raggiungimento del massimo di *overperformance* (150% della *performance*).

⁷ Il Consiglio di Amministrazione di Maire Tecnimont del 14 maggio 2014 ha deliberato l'allungamento del periodo di riferimento del Piano LTI, posticipandone la scadenza al 2016.

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

- 16,5% della Remunerazione Annua Lorda, in caso di raggiungimento dell'*entry gate* (85% della *performance*);
- 33% della Remunerazione Annua Lorda, in caso di raggiungimento dell'obiettivo al *target* (100% della *performance*);
- 49,5% della Remunerazione Annua Lorda, in caso di raggiungimento del massimo di *overperformance* (150% della *performance*).

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

2.6. Nuovo schema di incentivazione di lungo termine per il periodo 2015-2017

Il 2014 è stato l'anno di chiusura dei Piani di *Performance* e *Retention* previsti a supporto del Piano Industriale 2013-2017, allo scopo di gestire il *turn around* aziendale e di stabilizzare la compagine manageriale per il raggiungimento degli obiettivi strategici previsti.

Con la chiusura dei predetti piani di *compensation*, Maire Tecnimont ha promosso una riflessione in merito a quali nuovi strumenti di incentivazione porre in essere, con la finalità non più di supportare il Gruppo nella fase di transizione verso l'uscita dalla crisi, ma di guardare ad un orizzonte di crescita di valore e di sviluppo aziendale di lungo periodo, confermando al contempo la volontà di rafforzare la *retention* dei *manager* verso la realizzazione degli obiettivi di lungo periodo.

In tal senso, la Società ha voluto individuare alcuni nuovi schemi di incentivazione finalizzati ad una maggiore condivisione tra *stakeholder* e *management*, garantendo un bilanciamento tra obiettivi operativi di *business* e crescita del valore dell'azienda nel lungo termine, con conseguente riconoscimento e valorizzazione del *commitment*.

L'introduzione di nuovi strumenti di incentivazione, formulati nel quadro della Politica di Remunerazione attualmente in essere, risponde inoltre all'esigenza di promuovere un ulteriore miglioramento della competitività del pacchetto di remunerazione offerto ai *Senior Manager* agendo sulla capacità di *retention* del Gruppo.

In tale ottica sono pertanto previste per il 2015 alcune revisioni del sistema di incentivazione



di breve termine per un numero ristretto di Dirigenti apicali (*Senior Manager*):

- l'innalzamento della quota di differimento dal 33% al 40% del *bonus* maturato;
- la quota di MBO differito potrà essere "coinvestita" in *Phantom Stock* sulla base del nuovo piano di incentivazione di lungo termine descritto nel presente paragrafo e soggetto ad approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti del 28 aprile 2015 in prima convocazione e, occorrendo, del 29 aprile 2015 in seconda convocazione. Tale Piano andrà a sostituire i Piani di *Performance* e *Retention* in scadenza nel 2014 e, nel tempo, il Piano di incentivazione di Lungo Termine (Piano LTI), che terminerà a fine 2016.

Il nuovo sistema di incentivazione di lungo termine è basato su logiche di coinvestimento e differimento del *bonus* annuale, in linea sia con il Codice di Autodisciplina sia con le *best practice* di mercato. Tale Piano prevede l'assegnazione ai beneficiari di *Phantom Stock* la cui attribuzione, ai termini ed alle condizioni previste dal Piano stesso, determinerà l'insorgere, in capo agli stessi, del diritto alla corresponsione di un premio monetario. Il Piano, che sarà sottoposto all'approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti del 28 aprile 2015 in prima convocazione e, occorrendo, del 29 aprile 2015 in seconda convocazione, è articolato come segue:

- per determinare il numero di diritti da assegnare a ciascun beneficiario, è previsto un meccanismo di "coinvestimento" della quota "differita" dell'MBO annuale (prevista nell'attuale sistema MBO). Il beneficiario "coinveste" tale quota del proprio MBO annuale (MBO coinvestito) per ciascun anno di durata del piano (2015, 2016 e 2017). Il valore monetario dell'MBO coinvestito è convertito in un numero di *Phantom Stock* sulla base del valore dell'azione Maire Tecnimont calcolata come media del valore del prezzo dell'azione nel trimestre febbraio-marzo-aprile precedente al momento del coinvestimento. Per ogni *Phantom Stock* assegnata al beneficiario e risultante da tale meccanismo di conversione, la Società offrirà, nel caso dell'Amministratore Delegato, 1,5 *Phantom Stock* (cosiddetto "Match") in aggiunta a quelle determinate sulla base del meccanismo sopra menzionato, e 1 *Phantom Stock* (cosiddetto "Match"), in aggiunta, nel caso dei *Senior Manager* individuati quali beneficiari del Piano. Il numero totale di *Phantom Stock* assegnato a ciascun beneficiario sarà quindi direttamente proporzionale al valore dell'MBO coinvestito per ciascun anno di durata del Piano;
- al termine del periodo di *performance*, le *Phantom Stock* derivanti dal *Match* verranno attribuite a ciascun beneficiario solo se saranno raggiunte specifiche condizioni di *performance* in relazione ad un indicatore economico-finanziario predeterminato (l'Utile Netto di Gruppo) e comunicato a ciascun beneficiario. Le *Phantom Stock* derivanti dal coinvestimento saranno invece attribuite al beneficiario indipendentemente da condizioni di *performance*;

- il numero di *Phantom Stock* derivanti dal *Match*, ed effettivamente attribuite al termine del periodo di *performance*, dipenderà dal livello di raggiungimento dell'obiettivo di *performance* sopra menzionato. In caso di non raggiungimento del livello minimo di *performance* previsto, al beneficiario non sarà attribuita alcuna *Phantom Stock*, se non quelle derivanti dal coinvestimento;
- le *Phantom Stock* attribuite al beneficiario saranno quindi convertite in denaro sulla base del valore dell'azione Maire Tecnimont, calcolata come media del valore del prezzo dell'azione nel trimestre ottobre-novembre-dicembre del 2018.

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

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

Tuttavia, in favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, e di alcuni Dirigenti apicali, sono state stabilite indennità in caso di cessazione del rapporto con la Società o società del Gruppo Maire Tecnimont, a seguito di modifica nella struttura dell'assetto proprietario del Gruppo stesso (*Change of Control*), che ne modifichi significativamente il perimetro. La *target opportunity*, in questo caso, è pari a 2 volte la Remunerazione Globale Annuale complessiva (comprensiva della retribuzione fissa, del valore dei *benefit* percepiti nei 12 mesi precedenti la data di cessazione del Contratto, della media della retribuzione variabile percepita negli ultimi tre anni solari di servizio precedenti la predetta data, e dell'importo degli eventuali compensi percepiti in relazione alle cariche sociali ricoperte negli ultimi 12 mesi).

2.8. Patti di non concorrenza

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



SEZIONE II

PREMESSA

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

PRIMA PARTE

Di seguito è riportata l'informativa sui compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento (2014). L'illustrazione delle voci ed ulteriori informazioni ad esse relative sono reperibili nella Sezione I della Relazione 2014.

Nel merito, la Politica Retributiva 2014 è stata oggetto di verifica da parte del Comitato per la Remunerazione in occasione della valutazione periodica prevista dal Codice di Autodisciplina, confermando come questa sia coerente e consistente con le decisioni di cui alle delibere assunte dal Consiglio di Amministrazione. In base alla valutazione espressa dal Comitato, la Politica 2014 è risultata inoltre in linea con i *benchmark* di mercato riscontrati dall'*advisor* Towers Watson Italia, sia in termini di posizionamento complessivo sia di composizione del *paymix* retributivo.

In particolare, la Politica Retributiva 2014 è stata attuata mediante l'erogazione delle componenti previste dalla stessa (cfr. Sezione I, Capitolo 2 della Relazione 2014), 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);
- una componente variabile di medio termine conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi di *performance* aziendale (*Performance Plan*);

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

Per l'esercizio 2014, per il Presidente, l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, gli Amministratori non esecutivi, nonché per i componenti del Collegio Sindacale, è stabilita l'erogazione dei compensi fissi approvati dal Consiglio di Amministrazione, sulla base di quanto deliberato dall'Assemblea dei Soci.

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

Infine, come previsto anche nella Relazione sulla Remunerazione 2014, la Tabella 1 della presente Relazione riporta il valore dei *benefit* riconosciuti nel 2014, secondo il criterio di imponibilità fiscale. In particolare tali valori si riferiscono ai seguenti *benefit*: i) contribuzione annua al fondo di previdenza complementare; ii) contribuzione annua al fondo di assistenza sanitaria integrativa; iii) assegnazione di autovettura a uso promiscuo; iv) concorso carburante; v) eventuali altri benefici non monetari.



SECONDA PARTE

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

TABELLA 1 Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e al Direttore Generale												
A	B	C	D	1	2	3	4	5	6	7	8	
Nome e Cognome	Carica	Periodo per il quale sono stati corrisposti i compensi	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione ai comitati	Compensi variabili non sociali Bonus e altri incentivi	Bonario non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica e di cessazione del rapporto di lavoro	
Fabrizio Di Amato	Presidente del CdA	1/1/2014 - 31/12/2014	fino ad approvazione del bilancio al 31/12/2015	€ 1.478.906,40 (1)					€ 1.514.602,60			
				(II) Compensi da controllare e collegati								
				(III) Totale			€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 35.696,20	€ 0,00	€ 0,00
Pierroberto Folgiaro	Amministratore Delegato e Consigliere e Direttore Generale	1/1/2014 - 31/12/2014	Carica di Direttore Generale fino a scadenza del bilancio al 31/12/2015	€ 1.950.000,00 (1)		€ 346.548,60			€ 1.412.328,05			
				(II) Compensi da controllare e collegati								
				(III) Totale			€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 15.779,17	€ 0,00	€ 0,00
Luigi Alfieri	Consigliere	1/1/2014 - 31/12/2014	fino ad approvazione del bilancio al 31/12/2015	€ 0,00					€ 230.000,00			
				(II) Compensi da controllare e collegati								
				(III) Totale			€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Gabriella Chersida	Consigliere	1/1/2014 - 31/12/2014	fino ad approvazione del bilancio al 31/12/2015	€ 30.000,00	€ 15.794,52 (1)				€ 45.794,52			
				(II) Compensi da controllare e collegati								
				(III) Totale			€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Nicolo' Dubini	Consigliere	1/1/2014 - 31/12/2014	fino ad approvazione del bilancio al 31/12/2015	€ 30.000,00					€ 30.000,00			
				(II) Compensi da controllare e collegati								
				(III) Totale			€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Stefano Fiorini	Consigliere	1/1/2014 - 31/12/2014	fino ad approvazione del bilancio al 31/12/2015	€ 30.000,00	€ 0,00	€ 0,00			€ 30.000,00			
				(II) Compensi da controllare e collegati								
				(III) Totale			€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Vittoria Giustiniani	Consigliere	1/1/2014 - 31/12/2014	fino ad approvazione del bilancio al 31/12/2015	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00			€ 0,00			
				(II) Compensi da controllare e collegati								
				(III) Totale			€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Andrea Pollogrini	Consigliere	1/1/2014 - 31/12/2014	fino ad approvazione del bilancio al 31/12/2015	€ 30.000,00	€ 10.000,00 (1)				€ 40.000,00			
				(II) Compensi da controllare e collegati								
				(III) Totale			€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Patrizia Riva	Consigliere	1/1/2014 - 31/12/2014	fino ad approvazione del bilancio al 31/12/2015	€ 16.792,12	€ 15.972,60 (1)				€ 32.764,72			
				(II) Compensi da controllare e collegati								
				(III) Totale			€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Paolo Tanoni	Consigliere	1/1/2014 - 7/5/2014	fino al 7/5/2014	€ 10.438,36	€ 3.000,00 (1)				€ 13.438,36			
				(II) Compensi da controllare e collegati								
				(III) Totale			€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 10.438,36	€ 10.938,36	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 21.376,71	€ 0,00	€ 0,00	
(II) Compensi da controllare e collegati				€ 10.438,36	€ 10.938,36	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 21.376,71	€ 0,00	€ 0,00	
(III) Totale				€ 10.438,36	€ 10.938,36	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 21.376,71	€ 0,00	€ 0,00	

TABELLA 1 Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e al Direttore Generale											
A	B	C	D	1	2	3	4	5	6	7	
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili (non equity) (Bonus e altri incentivi)	Partecipazione agli utili	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	
Pier Paolo Piccinelli	Presidente del Collegio Sindacale	1/1/2014 - 31/12/2014	fine ad approvazione del bilancio al 31/12/2015	€ 60.000,00					€ 60.000,00		
				(I) Compensi nella società che redige il bilancio							
				(II) Compensi da controllare e collegati							
				(III) Totale			€ 60.000,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 60.000,00
Giorgio Lotti	Sindaco Effettivo	1/1/2014 - 31/12/2014	fine ad approvazione del bilancio al 31/12/2015	€ 60.000,00					€ 60.000,00		
				(I) Compensi nella società che redige il bilancio							
				(II) Compensi da controllare e collegati							
				(III) Totale			€ 60.000,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 60.000,00
Roberta Provasi	Sindaco Effettivo	1/1/2014 - 31/12/2014	fine ad approvazione del bilancio al 31/12/2015	€ 33.369,86					€ 33.369,86		
				(I) Compensi nella società che redige il bilancio							
				(II) Compensi da controllare e collegati							
				(III) Totale			€ 33.369,86	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 33.369,86
Andrea Bonelli	Sindaco Supplente	1/1/2014 - 31/12/2014	fine ad approvazione del bilancio al 31/12/2015	N.A.					€ 0,00		
				(I) Compensi nella società che redige il bilancio							
				(II) Compensi da controllare e collegati							
				(III) Totale			€ 71.861,64	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 71.861,64
Marco Pardi	Sindaco Supplente	30/4/2014 - 31/12/2014	fine ad approvazione del bilancio al 31/12/2015	N.A.					€ 0,00		
				(I) Compensi nella società che redige il bilancio							
				(II) Compensi da controllare e collegati							
				(III) Totale			€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Francesca Cancellieri	Sindaco Supplente	1/1/2014 - 19/2/2014	fine al 19/2/2014	N.A.					€ 0,00		
				(I) Compensi nella società che redige il bilancio							
				(II) Compensi da controllare e collegati							
				(III) Totale			€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Antonisa Di Bella	Sindaco Effettivo	1/1/2014 - 11/6/2014	fine al 11/6/2014								
				(I) Compensi nella società che redige il bilancio							
				(II) Compensi da controllare e collegati							
				(III) Totale			€ 26.630,14	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 26.630,14
	(III) Totale			€ 26.630,14	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 26.630,14	€ 0,00	
		(I) Compensi nella società che redige il bilancio									
		(II) Compensi da controllare e collegati									
		(III) Totale			2.876.111,96	55.705,48	346.548,80	0,00	230.000,00	3.559.441,61	0,00
	(III) Totale			71.861,64	0,00	0,00	0,00	0,00	71.861,64	0,00	
		(I) Compensi da controllare e collegati									
		(II) Compensi da controllare e collegati			€ 2.947.973,60	€ 55.705,48	€ 346.548,80	€ 0,00	€ 230.000,00	€ 3.631.793,25	€ 0,00
		(III) Totale			€ 2.947.973,60	€ 55.705,48	€ 346.548,80	€ 0,00	€ 230.000,00	€ 3.631.793,25	€ 0,00

- (1) **Fabrizio Di Amato** - I compensi fissi si distinguono in: Euro 1.200.000,00 - compenso come Presidente; Euro 278.906,40 - reddito da Lavoro Dipendente.
- (2) **Pierroberto Folgiero** - I compensi fissi si distinguono in: Euro 300.000,00 - compenso come Amministratore Delegato; Euro 400.000,08 - reddito da Lavoro Dipendente; Euro 350.000,00 a titolo di Retention Plan come Direttore Generale.
- (3) **Pierroberto Folgiero** - I compensi sono nulli per rinuncia da parte del dott. Folgiero.
- (4) **Luigi Alfieri** - Il compenso e' nullo perche' ricompreso nell'onorario percepito per altri incarichi professionali.
- (5) **Luigi Alfieri** - I compensi si riferiscono ad altri incarichi professionali.
- (6) **Gabriella Chersicia** - Il compenso si riferisce alla partecipazione al Comitato Controllo e Rischi (come Componente fino al 10/6/2014 e come Presidente dall'11/6/2014) e ai gettoni di presenza previsti per la partecipazione al Comitato Parti Correlate, di cui e' Presidente.
- (7) **Stefano Fiorini** - Il compenso è nullo per rinuncia da parte del Consigliere.
- (8) **Vittoria Giustiniani** - Il compenso si riferisce alla partecipazione al Comitato per la Remunerazione.
- (9) **Andrea Pellegriani** - I compensi si riferiscono alla partecipazione dall'11/6/2014 al Comitato per la Remunerazione come Presidente, al Comitato Controllo e Rischi e al Comitato Parti Correlate.
- (10) **Patrizia Riva** - Il compenso si riferisce ai gettoni di presenza previsti per la partecipazione al Comitato Parti Correlate.
- (11) **Paolo Tanoni** - I compensi si riferiscono alla partecipazione fino al 7/5/2014 al Comitato per la Remunerazione come Presidente, al Comitato Controllo e Rischi come Presidente, e al gettone di presenza per la partecipazione al Comitato Parti Correlate.
- (12) **Andrea Bonelli** - I compensi si riferiscono alle cariche di Presidente del Collegio Sindacale e Sindaco Effettivo ricoperte per altre società controllate e collegate.

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	I Piano	2 Bonus dell'anno		3 Bonus di anni precedenti			4 Altri Bonus	
			(A) Erogabile/erogato	(B) Differito	(C) Periodo di differimento	(A) Non più erogabili	(B) Erogabile/erogati	(C) Ancora differiti	
Piandro Folgiero	Amministratore Delegato e Direttore Generale								
		Incentivazione di breve termine (MBO)							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Incentivazione di medio termine (Performance Plan)					€ 346.548,80		
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			€	- €	- €	- €	€ 346.548,80	- €	- €

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 31/12/2014						
Nome e Cognome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Fabrizio Di Amato	Presidente del CdA	Maire Technimont S.p.A.	167.665.134	-	-	167.665.134
Pierroberto Folgiere	Amministratore Delegato	Maire Technimont S.p.A.	-	-	-	-
Luigi Affieri ⁽¹⁾	Consigliere	Maire Technimont S.p.A.	189.400	-	-	189.400
Gabriella Chersica	Consigliere	Maire Technimont S.p.A.	-	-	-	-
Nicolò Dubini	Consigliere	Maire Technimont S.p.A.	-	-	-	-
Stefano Florini	Consigliere	Maire Technimont S.p.A.	4.500	-	-	4.500
Vittoria Giustiniani	Consigliere	Maire Technimont S.p.A.	-	-	-	-
Patrizia Riva	Consigliere	Maire Technimont S.p.A.	-	-	-	-
Amministratore cooptati in data 11/06/2014 ed in carica al 31/12/2014						
Andrea Pellegrini	Consigliere	Società partecipata	Numero azioni possedute alla data della nomina	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
		Maire Technimont S.p.A.	-	-	-	-
Amministratori cessati nel corso del 2014						
Nome e Cognome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla data della cessazione carica
Paolo Tanoni ⁽²⁾	Consigliere	Maire Technimont S.p.A.	1.201.500	-	-	1.201.500
Direttore Generale nominato in data 22/05/2012 ed in carica al 31/12/2014						
Pierroberto Folgiere	Direttore Generale	Maire Technimont S.p.A.	-	-	-	-
Sindaci in carica al 31 dicembre 2014						
Nome e Cognome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Pier Paolo Piccinelli	Presidente Collegio Sindacale	Maire Technimont S.p.A.	-	-	-	-
Giorgio Loli	Sindaco Effettivo	Maire Technimont S.p.A.	-	-	-	-
Andrea Bonelli	Sindaco Supplente	Maire Technimont S.p.A.	-	-	-	-
Sindaci subentrati nel corso del 2014 ed in carica al 31/12/2014						
Nome e Cognome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla data del subentro	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Roberta Provati ⁽³⁾	Sindaco Effettivo	Maire Technimont S.p.A.	-	-	-	-
Marco Pardi ⁽⁴⁾	Sindaco Supplente	Maire Technimont S.p.A.	-	-	-	-
Sindaci cessati nel corso del 2014						
Nome e Cognome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla data della cessazione carica
Antonia Di Bella ⁽⁵⁾	Sindaco Effettivo	Maire Technimont S.p.A.	-	-	-	-
Francesca Cancellieri ⁽⁶⁾	Sindaco Supplente	Maire Technimont S.p.A.	-	-	-	-

⁽¹⁾ Il numero di azioni comprende le azioni detenute dal coniuge, di cui n. 188.500 possedute al 31/12/2013 e n. 188.500 possedute al 31/12/2014

⁽²⁾ In carica fino al 7 maggio 2014

⁽³⁾ In carica dall'11 giugno 2014

⁽⁴⁾ In carica dal 19 febbraio 2014

⁽⁵⁾ In carica fino all'11 giugno 2014

⁽⁶⁾ In carica fino al 19 febbraio 2014