

Relazione sulla Remunerazione 2015

**Approvata dal Consiglio di Amministrazione
del 19 marzo 2015**

La Relazione è pubblicata nella sezione Governance e Investor Relations del sito Internet
della Società www.salini-impregilo.com

INDICE

OVERVIEW	3
PREMessa	6
1. SEZIONE I: LE POLITICHE IN MATERIA DI REMUNERAZIONE PER L’ESERCIZIO 2015	8
1.1. La governance del processo di remunerazione	8
1.1.1. GLI ORGANI ED I SOGGETTI COINVOLTI	8
1.1.2. IN PARTICOLARE: IL COMITATO PER LA REMUNERAZIONE E NOMINE	9
1.1.3. L’ITER DI APPROVAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2015	11
1.2. Le finalità e i principi generali delle Politiche di Remunerazione 2015	13
1.2.1. LE FINALITÀ DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2015	13
1.2.2. I PRINCIPI DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE	13
1.2.3. IL BILANCIAMENTO TRA LA COMPONENTE FISSA E LA COMPONENTE VARIABILE DELLA REMUNERAZIONE (C.D. PAY MIX), ANCHE CON RIFERIMENTO ALLE PRASSI DI SETTORE	14
1.3. Le linee guida delle Politiche di Remunerazione 2015	15
1.3.1. LE COMPONENTI FISSE DELLA REMUNERAZIONE	15
1.3.2. LE COMPONENTI VARIABILI DI BREVE TERMINE DELLA REMUNERAZIONE	16
1.3.3. LE COMPONENTI VARIABILI DI LUNGO PERIODO DELLA REMUNERAZIONE	17
1.3.4. LA POLITICA IN MATERIA DI BENEFICI NON MONETARI E SULLE COPERTURE ASSICURATIVE, OVVERO PREVIDENZIALI O PENSIONISTICHE, DIVERSE DA QUELLE OBBLIGATORIE	17
1.3.5. LA POLITICA RELATIVA AI TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	18
1.4. La declinazione in concreto delle linee guida sulla remunerazione	18
1.4.1. LA REMUNERAZIONE DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	18
1.4.2. LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI	19
1.4.3. LA REMUNERAZIONE DELL’AMMINISTRATORE DELEGATO	20
1.4.4. LA REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	22
2. SEZIONE II: LA RAPPRESENTAZIONE DELLE VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE E DEI COMPENSI CORRISPOSTI NELL’ESERCIZIO 2014	26
2.1. La rappresentazione delle voci che compongono la remunerazione (per voce retributiva)	26
2.1.1. LE COMPONENTI (FISSA E VARIABILE) DELLA REMUNERAZIONE DEI MEMBRI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE IN CARICA	26
2.1.2. LE COMPONENTI (FISSA E VARIABILE) DELLA REMUNERAZIONE DELL’AMMINISTRATORE DELEGATO	28
2.1.3. LE COMPONENTI (FISSA E VARIABILE) DELLA REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.	28
2.1.4. LE COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE DEL COLLEGIO SINDACALE E I COMPENSI EROGATI NEL 2014	29
2.2. I compensi corrisposti nell’esercizio 2014	30
2.2.1. TABELLA 1: COMPENSI CORRISPOTI AI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE, AL DIRETTORE GENERALE E AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	30
2.2.2. TABELLA 2: STOCK-OPTION ASSEGNAME AI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE, AL DIRETTORE GENERALE E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	30
2.2.3. TABELLA 3: PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE, DEL DIRETTORE GENERALE E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	30
2.3. Le Partecipazioni dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con responsabilità strategiche (si veda Tabella 4)	30
2.3.1. TABELLA 4: LE PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	30

OVERVIEW

Con l'operazione di fusione di Salini S.p.A. in Impregilo S.p.A., realizzata con efficacia dal 1 gennaio 2014, si è perfezionato il progetto *Campione Nazionale*® volto alla creazione di un leader mondiale con il *know-how*, le competenze, il *track record* e le dimensioni necessarie per competere nel settore globale delle costruzioni attraverso una più efficiente ed efficace gestione del *business*.

Salini Impregilo è oggi un gruppo industriale specializzato nella realizzazione di grandi opere complesse, una forte realtà italiana capace di confrontarsi alla pari con i maggiori *competitor* internazionali.

Il contesto globale in cui Salini Impregilo opera è caratterizzato da una particolare complessità del *business*. Il Management di Salini Impregilo, chiamato ad operare secondo i principi ambientali, etici e comportamentali conformi ai più elevati criteri internazionali di *governance* e *citizenship*, deve essere composto da professionalità con competenze specifiche del settore, di difficile reperibilità sul mercato.

Le Politiche sulle Remunerazioni 2015 di Salini Impregilo, definite nel rispetto dei fondamentali principi di equità, trasparenza, meritocrazia e sostenibilità, ha la finalità di attrarre, motivare e trattenere le risorse in possesso delle qualità tecniche e professionali richieste per il proficuo perseguitamento dei *target* di Salini Impregilo, avendo riguardo non solo alle attuali ma anche alle future dimensioni e complessità di una Società che ha già comunicato al mercato i propri sfidanti obiettivi sino al 2017.

Le Politiche di Remunerazione per l'anno 2015 sono state definite con l'ausilio di società specializzate nell'Executive Compensation, sulla base di benchmark internazionali e tenuto conto dei risultati del voto assembleare sulle Politiche di Remunerazione dell'anno 2014.

3

Le principali novità introdotte dalle Politiche di Remunerazione 2015 rispetto alle Politiche dell'anno 2014, sono rappresentate:

- dalla definizione, per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e ulteriori dirigenti e figure chiave del Gruppo, di un Piano di Long Term Incentive – denominato “Performance Shares Plan 2015-2017” - strutturato nella forma mista *cash* e *performance share* e inclusiva di clausole di *retention*, al fine di (i) allineare gli interessi del management a quello della creazione di valore degli azionisti nonché di (ii) motivare e trattenere all'interno del Gruppo le risorse strategiche e di difficile reperibilità sul mercato.

Detto piano, che verrà adottato previa approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti convocata per il 30 aprile 2015, è rivolto ai manager che, per il ruolo ricoperto o l'esperienza maturata, svolgono un ruolo chiave per il conseguimento degli obiettivi aziendali, al fine di incentivarli nella valorizzazione del Gruppo e al tempo stesso di creare uno strumento di fidelizzazione.

In aggiunta a quanto sopra, previa approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti convocata per il 30 aprile 2015 del Piano di Performance Share 2015-2017 proposto dal Consiglio di Amministrazione, è previsto che l'Amministratore Delegato rientri, con decorrenza 1 gennaio 2015, tra i potenziali beneficiari del Piano LTI 2015-2017 nella forma mista *cash/performance share* – per la cui descrizione si rinvia al paragrafo 1.4.4.2.

- con riconoscimento di un *cash* ed un numero di *performance share* calcolato pro quota, in funzione dei soli anni 2016 e 2017 (**LTI 2015-2017 a Target**). Quanto precede, al fine di realizzare un pieno allineamento dei target di lungo termine tra tutti i Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società, senza al contempo alterare il pacchetto retributivo complessivo precedentemente deliberato e a beneficio della coerenza ed efficacia dell'intero piano di incentivazione di Lungo Periodo.
- dalla previsione di clausole di *clawback* che consentano all'Emittente di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate nei confronti di soggetti che, con dolo o colpa grave, abbiano alterato i dati utilizzati per il conseguimento degli obiettivi o abbiano raggiunto i medesimi tramite comportamenti posti in essere in violazione di norme di legge o di contratto.

Il trattamento economico complessivo dell'Amministratore Delegato e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche è costituito dal seguente mix retributivo teorico (ossia conseguito al raggiungimento di tutti gli obiettivi a cui sono agganciate le componenti variabili, al 100%):

- 1/3 quale componente fissa;
- 1/3 quale componente variabile di breve periodo (*Short term incentive*, “**STI**”);
- 1/3 quale componente variabile di lungo periodo (*Long term incentive*, “**LTI**”).

Si evidenzia, inoltre, che per quanto attiene al sistema di compensation variabile di dirigenti e figure chiave del Gruppo, il medesimo è allineato alle logiche e ai target aziendali dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e prevede, altresì, la definizione di parametri di STI strettamente connessi anche agli indicatori legati alla tutela dell'health, safety and environment.

Nella Tabella 1 viene riportata una sintesi delle Politiche di Remunerazione 2015 di Salini Impregilo S.p.A. per l'Amministratore Delegato e gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Per ogni ulteriore approfondimento, si rinvia a quanto riportato nella Relazione.

La Relazione è stata resa disponibile al pubblico, nei termini previsti dalla normativa, presso la sede sociale e sul sito internet della Società www.salini-impregilo.com, nella sezione Governance e Investor Relations, perché possa essere esaminata in vista dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2014 e chiamata ad esprimersi, con deliberazione non vincolante, sulla prima sezione della Relazione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

Tabella 1. Politiche di Remunerazione 2015

Componente	Amministratore Delegato (AD)	Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche
Fissa	Euro 2.000.000 lordi annui <i>(invariato rispetto all'anno 2014)</i>	RAL determinata in base a funzioni e responsabilità.
Variabile STI		Obiettivi di Gruppo
<ul style="list-style-type: none"> • EBITDA, con incidenza del 50% su determinazione Premio Target • Book to Bill, con incidenza del 25% su determinazione Premio Target • PFN, con incidenza del 25% su determinazione Premio Target 		N.T.D.
		Obiettivi di business unit: prevalentemente incentrati sul miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dei processi aziendali.
		N.T.D.
		Obiettivi individuali: prevalentemente incentrati sulla leadership e sul processo di change management.
		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Erogazione: in funzione dei risultati conseguiti nell'anno precedente e valutati secondo una scala di performance con range variabile da un minimo dell'80% ad un massimo del 120% (con corrispondente erogazione di un compenso variabile rispettivamente dal 50% al 140% della RAL). In caso di performance inferiore alla soglia dell'80%, non viene riconosciuto alcun bonus. ✓ Clawback nei casi di violazione delle norme aziendali o legali o di condotta dolosa o gravemente colposa volta all'alterazione dei dati utilizzati per il conseguimento degli obiettivi.
Variabile LTI		Piano triennale LTI 2013-2015 <i>Indicatori:</i> Ricavi cumulati 2013-2015 ROE medio 2013-2015
		N.T.D.
		Piano LTI misto cash/performance Share 2015-2017¹
		<i>Indicatori:</i> Ricavi cumulati 2015-2017 EBIT cumulata 2015-2017
		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Opportunity: pari al 300% della RAL, su base triennale. ✓ Erogazione: in funzione dei risultati conseguiti al terzo anno di riferimento ✓ Clawback nei casi di violazione delle norme aziendali o legali o di condotta dolosa o gravemente colposa volta all'alterazione dei dati utilizzati per il conseguimento degli obiettivi. ✓ Clausole di retention: (i) restituzione del 50% del payout netto in caso di dimissioni volontarie nel primo anno successivo all'erogazione; (ii) restituzione del 25% del payout netto in caso di dimissioni volontarie nel secondo anno successivo all'erogazione.
Benefit	<ul style="list-style-type: none"> • Previdenza complementare • Assistenza sanitaria integrativa • Coperture Assicurative 	<ul style="list-style-type: none"> • Autovettura a uso promiscuo • Housing

¹ Per l'Amministratore Delegato, il riconoscimento cash e performance share sarà effettuato pro quota per i soli anni 2016 e 2017

PREMESSA

La presente Relazione sulla Remunerazione (la “**Relazione**”) è stata redatta in ossequio all’art. 123-ter del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 come successivamente modificato e integrato (il “**Testo Unico della Finanza**” o il “**TUF**”) e all’art. 84-quater del Regolamento adottato con delibera Consob n. 11971 del 14 maggio 1999 come successivamente modificato e integrato (il “**Regolamento Emittenti**”), nonché in conformità alle raccomandazioni di cui all’art. 6 del Codice di Autodisciplina per le società quotate di Borsa Italiana S.p.A. nella nuova edizione del luglio 2014 (il “**Codice di Autodisciplina**”).

La Relazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione del 19 marzo 2015, su proposta del Comitato per le Remunerazioni e le Nomine, è suddivisa in due Sezioni.

Nella Sezione I sono illustrate le politiche di Salini Impregilo S.p.A. (la “**Società**” o l’“**Emittente**”) in materia di remunerazione (le “**Politiche di Remunerazione**”):

- a) dei membri del Consiglio di Amministrazione, distinti fra amministratori investiti di particolari cariche (inclusi gli amministratori esecutivi) e amministratori non esecutivi della Società;
- b) dei dirigenti con responsabilità strategiche dell’Emittente (i “**Dirigenti con Responsabilità Strategiche**”).

Sempre nella Sezione I, sono altresì rappresentate le procedure utilizzate dalla Società per l’adozione e l’attuazione delle Politiche di Remunerazione e i soggetti coinvolti nel processo.

Nella Sezione II, sono rappresentate le singole voci che compongono la remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale nonché dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società. Sono inoltre analiticamente illustrati i compensi ad essi corrisposti dall’Emittente con riferimento all’esercizio 2014, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma.

6

La presente Relazione, inoltre, ai sensi del quarto comma dell’art. 84-quater del Regolamento Emittenti, riporta in apposite tabelle i dati relativi alle partecipazioni detenute dai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, nonché dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche nella Società e in società da quest’ultima controllate.

Ai sensi dello Statuto sociale e di legge, gli amministratori durano in carica sino a un massimo di tre esercizi, sicché il mandato dell’attuale Consiglio di Amministrazione nominato dall’Assemblea del 17 luglio 2012 avrà scadenza alla data dell’assemblea convocata per l’approvazione del bilancio al 31 dicembre 2014.

Quanto ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, l’individuazione di tale categoria di soggetti è effettuata in conformità alla definizione contenuta nel Regolamento adottato con delibera Consob n. 17221 del 12 marzo 2010, come successivamente modificato e integrato, in materia di operazioni con parti correlate (il “**Regolamento OPC**”); sicché, in particolare, ai fini della presente Relazione, si intendono Dirigenti con Responsabilità Strategiche i soggetti, diversi dagli amministratori e dai sindaci, che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle

attività della Società, secondo la definizione fornita in proposito nell’Allegato 1 al Regolamento OPC.

Il Consiglio di Amministrazione ha individuato gli attuali Dirigenti con Responsabilità Strategiche in data 12 dicembre 2013 e 17 dicembre 2014 (cfr. § 1.4.4).

Quanto alle Politiche di Remunerazione, le stesse sono state definite, ai sensi dell’art. 123-ter del TUF, in coerenza con l’art. 84-quater e l’Allegato 3A, Schema 7-bis del Regolamento Emittenti, le raccomandazioni dell’art. 6 del Codice di Autodisciplina, nonché ai fini dell’art. 11 (c) della Procedura per le Operazioni con Parti Correlate adottata dalla Società in data 30 novembre 2010 e successivamente modificata, da ultimo in data 17 dicembre 2014, e disponibile sul sito internet della Società (www.salini-impregilo.com, sezione “Governance”) (la **“Procedura OPC”**).

Le Politiche di Remunerazione rappresentano uno strumento fondamentale per consolidare e rendere coeso un *team* dirigenziale fortemente motivato al perseguimento degli obiettivi e pronto a cogliere le nuove sfide e opportunità, ai fini di un ulteriore miglioramento del posizionamento competitivo della Società.

Da ultimo, è doveroso sottolineare come le Politiche di Remunerazione illustrate nella Relazione vadano specificamente inserite nell’attuale contesto societario, aziendale, regolamentare e normativo (con particolare riferimento ai vigenti principi contabili e all’interpretazione degli stessi) ed economico, dimodochè, a fronte di eventuali futuri mutamenti del medesimo, potrebbe essere oggetto di correlata rivisitazione.

1. SEZIONE I: LE POLITICHE IN MATERIA DI REMUNERAZIONE PER L'ESERCIZIO 2015

1.1. LA GOVERNANCE DEL PROCESSO DI REMUNERAZIONE

1.1.1. Gli Organi ed i soggetti coinvolti

La Società ha adottato un modello di *governance* atto a garantire trasparenza, coerenza a livello di gruppo (il “**Gruppo**”) e adeguato controllo in relazione alla politica retributiva e alla relativa attuazione.

L’Assemblea di Impregilo S.p.A. tenutasi in data 17 luglio 2012 ha deliberato la nomina, per tre esercizi sociali e quindi sino all’Assemblea convocata per l’approvazione del bilancio al 31 dicembre 2014, del Consiglio di Amministrazione attualmente in carica, inizialmente composto da Claudio Costamagna (Presidente), Pietro Salini (Amministratore Delegato), Marina Brogi, Giuseppina Capaldo, Mario Cattaneo, Roberto Cera, Laura Cioli, Massimo Ferrari, Alberto Giovannini, Pietro Guindani, Claudio Lautizi, Geert Linnebank, Laudomia Pucci, Giorgio Rossi Cairo e Simon Pietro Salini.

L’Assemblea di Impregilo S.p.A. tenutasi in data 12 settembre 2013, in sostituzione dei consiglieri di amministrazione dimissionari Giorgio Rossi Cairo (consigliere indipendente, dimessosi in data 9 luglio 2013), Claudio Lautizi e Massimo Ferrari (consiglieri componenti del Comitato Esecutivo, dimessisi in data 5 agosto 2013), ha nominato membri del Consiglio di Amministrazione Nicola Greco, Giacomo Marazzi e Franco Passacantando (quest’ultimo con efficacia dal 15 dicembre 2013).

In data 25 settembre 2014 sono inoltre intervenute le dimissioni del Consigliere non indipendente e non esecutivo Simon Pietro Salini, di talchè il Consiglio di Amministrazione è attualmente così composto:

8

Consiglio di Amministrazione	
Presidente	Claudio Costamagna
Amministratore Delegato	Pietro Salini
Consiglieri	Marina Brogi
	Giuseppina Capaldo
	Mario Giuseppe Cattaneo
	Roberto Cera
	Laura Cioli
	Alberto Giovannini
	Nicola Greco
	Pietro Guindani
	Geert Linnebank
	Giacomo Marazzi
	Franco Passacantando
	Laudomia Pucci

Come sopra riferito, il Consiglio di Amministrazione in carica verrà in scadenza con l’approvazione del bilancio al 31 dicembre 2014.

In materia di remunerazioni, il Consiglio di Amministrazione è competente, oltre che per

l'approvazione delle Politiche di Remunerazione e la relativa presentazione all'Assemblea, anche per:

- i. la ripartizione del compenso complessivo stabilito per gli amministratori dall'assemblea, ai sensi dell'art. 2389, co. 1, cod. civ., ove non vi abbia provveduto la stessa;
- ii. la determinazione della remunerazione spettante all'Amministratore Delegato e agli amministratori investiti di particolari cariche, nelle sue diverse componenti, e così, anche, ed in particolare, ai componenti dei diversi comitati nominati nell'ambito del Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2389, co. 3, cod. civ.;
- iii. la costituzione, al proprio interno, del Comitato per la Remunerazione, nonché la definizione delle relative competenze, in conformità alle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina;
- iv. la determinazione della remunerazione su base annua, degli incentivi su base annua e a lungo termine, per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Alcune delle attribuzioni sopra indicate possono essere oggetto di delega da parte del Consiglio di Amministrazione.

1.1.2. In particolare: il Comitato per la Remunerazione e Nomine

1.1.2.1. La composizione

Il Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 123- bis, comma 2, lettera d), TUF, ha istituito al proprio interno, per la prima volta nel marzo 2000, un Comitato per la Remunerazione.

Con delibera del 18 luglio 2012, il Consiglio di Amministrazione ha integrato le attribuzioni del predetto comitato con le funzioni consultive in materia di nomina degli amministratori di cui all'art. 5 del Codice di Autodisciplina, e per l'effetto, tale organo ha assunto la denominazione di Comitato per la Remunerazione e le Nomine (il “**CRN**”).

Il Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 18 luglio 2012, ha nominato, quali membri del CRN, gli Amministratori non esecutivi Marina Brogi, con funzioni di Presidente, Geert Linnebank e Laudomia Pucci. A questi ultimi si è quindi aggiunto il consigliere Nicola Greco, nominato membro del CRN dal Consiglio di Amministrazione del 12 settembre 2013.

Il CRN è dunque attualmente composto dai seguenti amministratori, tutti indipendenti e non esecutivi, in linea con le più recenti raccomandazioni del Codice di Autodisciplina:

Comitato per la Remunerazione e nomine

Presidente	Marina Brogi
Membro	Nicola Greco
Membro	Geert Linnebank
Membro	Laudomia Pucci

Il Consiglio di Amministrazione, al momento della nomina di ciascuno dei componenti del CRN, ne ha verificato la relativa e adeguata competenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive.

Il curriculum *vitae et studiorum* di ciascun membro del CRN è disponibile sul sito internet della Società all'indirizzo www.salini-impregilo.com.

1.1.2.2. Le funzioni

In coerenza con quanto disposto dal Codice di Autodisciplina e dal D. Lgs. 259/2010, il CRN svolge attività consultiva e propositiva e, in particolare (con riguardo al tema della remunerazione):

- i. sottopone all'approvazione del Consiglio di Amministrazione la Relazione sulla Remunerazione e dunque, in particolare, le Politiche di Remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, per la relativa presentazione all'Assemblea degli azionisti convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio, nei termini previsti dalla legge;
- ii. valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione delle politiche per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, avvalendosi, a tale ultimo riguardo, delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato;
- iii. formula proposte o esprime pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
- iv. monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance.

1.1.2.3. Modalità di funzionamento.

Il CRN, nella seduta del 30 luglio 2012, si è dotato di un proprio regolamento interno in base al quale lo stesso si riunisce ogni qualvolta il Presidente lo ritenga necessario, ovvero quando ne faccia richiesta un membro del Comitato o il Presidente del Collegio Sindacale.

10

Il CRN si intende validamente riunito con la presenza della maggioranza dei suoi membri, e le relative decisioni vengono adottate con il voto favorevole della maggioranza dei presenti.

Per l'efficace svolgimento delle proprie funzioni di analisi e istruttorie, il CRN si avvale delle competenti strutture della Società e può avvalersi, anche tramite queste ultime, del supporto di consulenti esterni che non si trovino in situazioni tali da comprometterne l'indipendenza di giudizio. Il CRN si avvale, in particolare, della Direzione Legale e Societario, che assiste il Comitato nell'organizzazione e gestione delle riunioni, e della Direzione Human Resources & Organization, che predispone il materiale di supporto propedeutico alla definizione delle politiche di remunerazione e si adopera per l'attuazione e l'implementazione delle decisioni assunte, nonché dell'Area Investor Relations per quanto concerne gli aspetti di relazione con il mercato e gli investitori.

1.1.2.4. Le attività svolte nel 2014.

Nel corso del 2014 il CRN si è riunito complessivamente 8 volte, con una partecipazione media del 97% circa dei suoi componenti.

Le attività svolte nel corso del 2014 in relazione alle politiche di remunerazione sono state le seguenti:

- (i) esame dei risultati del voto assembleare sulle Politiche di Remunerazione dell'anno 2014;
- (ii) monitoraggio del quadro normativo e delle *voting policy* dei principali *proxy advisor*

- e investitori istituzionali;
- (iii) analisi di *benchmark* su società quotate di respiro internazionale, *peers* e *comparables*;
 - (iv) definizione delle Linee Guida e delle Politiche di Remunerazione dell'anno 2015;
 - (v) definizione di un Piano di Long Term Incentive per Dirigenti con Responsabilità Strategiche e altri dirigenti e figure chiave;
 - (vi) consuntivazione dei risultati correlati ai piani di incentivazione variabile;
 - (vii) predisposizione della Relazione sulla Remunerazione.

Ulteriori informazioni relative alla composizione, alle regole di funzionamento e all'attività svolta dal CRN sono disponibili nella Relazione sul Governo Societario per l'esercizio 2014 pubblicata sul sito internet www.salini-impregilo.com.

1.1.3. L'Iter di approvazione delle Politiche di Remunerazione 2015

La definizione delle Politiche di Remunerazione è il risultato di un processo chiaro e trasparente nel quale rivestono un ruolo centrale il CRN e il Consiglio di Amministrazione della Società. Le medesime sono, infatti, adottate e annualmente approvate dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del CRN e quindi sottoposte al voto consultivo dell'Assemblea degli azionisti.

Sulle Politiche di Remunerazione esprime il proprio parere il Collegio Sindacale, con particolare riguardo alla parte relativa alla remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche.

Il Collegio Sindacale vigila sulle modalità di concreta attuazione delle regole di governo societario previste dal Codice di Autodisciplina, anche in materia di deliberazioni di compensi e altri benefici.

Il CRN, il Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione sovrintendono alla applicazione delle Politiche di Remunerazione.

Nel corso del 2015 il CRN si è riunito 3 volte fino alla data di approvazione della presente Relazione. In particolare, il CRN ha definito la struttura e i contenuti delle Politiche di Remunerazione, ai fini della predisposizione della presente Relazione, in coerenza con le più recenti raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, nelle riunioni del 3 marzo 2015, dell'11 marzo 2015 e del 18 marzo 2015.

Ai fini di una corretta valutazione circa competitività e adeguatezza, rispetto al mercato di riferimento, del pacchetto retributivo offerto all'Amministratore Delegato e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Salini Impregilo, il CRN, a supporto delle proprie determinazioni, si è avvalso di Mercer, società di consulenza internazionale, previa verifica circa i requisiti di indipendenza della medesima e l'insussistenza di cause di incompatibilità ostative all'assunzione dell'incarico (di seguito anche l'**"Esperto Indipendente"**).

Con il supporto dell'Esperto Indipendente, è stata effettuata un'analisi di *benchmark* su un *panel* di aziende quotate, composto da grandi realtà nazionali di respiro internazionale, appartenenti anche ad altri settori, e da aziende straniere *comparables* di settore.

L'analisi si è basata sui dati contenuti negli Annual Report 2014 (riferiti all'anno 2013) e su dati del 2014, acquisiti dall'Esperto Indipendente nell'ambito di una indagine sui sistemi di remunerazione.

Il CRN ha inoltre tenuto conto, in particolare:

- della deliberazione assembleare del 17 luglio 2012 in tema di remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione e degli Amministratori;
- della deliberazione consiliare del 30 luglio 2012 in tema di remunerazione degli Amministratori non esecutivi per la partecipazione ai Comitati consiliari;
- della deliberazione consiliare del 19 marzo 2014, in tema di remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione e dell'Amministratore Delegato;
- delle deliberazioni consiliari del 12 dicembre 2013 e del 17 dicembre 2014, in tema di individuazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- della deliberazione consiliare del 19 marzo 2014 e del 17 dicembre 2014 in tema di remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- della deliberazione consiliare del 27 marzo 2013 e dell'approvazione, in data 19 marzo 2014, del Piano Industriale 2014-2017, al quale sono stati legati gli obiettivi del sistema di incentivazione LTI;
- delle indicazioni di guidance 2014 comunicate al mercato il 19 marzo 2014 e dell'approvazione, in data 15 aprile 2014, del budget Salini Impregilo 2014 ai quali sono stati legati gli obiettivi (STI) del sistema retributivo per l'esercizio 2014;
- della deliberazione del Consiglio di Amministrazione del 19 marzo 2015 che, sulla base delle risultanze dei dati di bilancio al 31 dicembre 2014, ha verificato e approvato il raggiungimento, da parte dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, dei target STI 2014. Quanto precede, su proposta del Comitato per le Remunerazioni e le Nomine e previa certificazione, da parte dell'Internal Audit, della correttezza e coerenza delle metodologie utilizzate per il calcolo dei Premi STI 2014 e sulla rispondenza ai documenti ufficiali dei dati utilizzati per il suddetto computo;
- degli orientamenti dei *proxy advisor* e dei principali investitori istituzionali.

Le suddette attività sono state svolte a seguito di una valutazione del quadro normativo in tema di remunerazione e tenendo conto delle prassi riscontrate nella predisposizione dei *remuneration report* in ambito nazionale e internazionale.

Le competenti funzioni aziendali hanno quindi elaborato le informazioni necessarie affinché il CRN proponesse al Consiglio di Amministrazione le Politiche di Remunerazione.

In data 18 marzo 2015 il CRN, avvalendosi del contributo delle funzioni aziendali di cui al precedente § 1.1.2.3 e dell'analisi di *benchmark* condotta con il supporto dell'Esperto Indipendente, ed in esito alle riunioni intercorse, ha dunque definito, per quanto di propria competenza, le Linee Guida per le Politiche di Remunerazione 2015 dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (**"Linee Guida"**) nonché le Politiche di Remunerazione medesime, sì da sottoporle al Consiglio di Amministrazione.

Le Linee Guida e le Politiche di Remunerazione 2015 sono state quindi approvate dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del CRN, nella riunione del 19 marzo 2015, contestualmente all'approvazione della presente Relazione. L'attuazione delle politiche retributive definite in coerenza con gli indirizzi del Consiglio di Amministrazione, è affidata agli organi a ciò delegati, con il supporto delle competenti funzioni aziendali.

1.2. LE FINALITÀ E I PRINCIPI GENERALI DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2015

1.2.1. Le finalità delle Politiche di Remunerazione 2015

Le Politiche di Remunerazione sono volte ad attrarre e motivare risorse professionali qualificate per il perseguimento degli obiettivi della Società e del Gruppo, nonché ad incentivare la permanenza di tali risorse e, dunque, la stabilità del loro rapporto di collaborazione con la Società.

Nell'ottica di accrescere il valore della Società in maniera sostenibile, le Politiche di Remunerazione si prefiggono peraltro di allineare quanto più possibile gli interessi del *management* con quelli di medio-lungo periodo degli azionisti.

In particolare, le Politiche di Remunerazione che l'Emittente si propone di adottare nel 2015, in continuità con i programmi di remunerazione varati nel 2014 per gli Amministratori e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, rispondono all'esigenza di progressiva e doverosa trasformazione e migrazione dai sistemi di remunerazione tradizionalmente utilizzati a quelli suggeriti dalle più recenti *best practice*, tenendo pur sempre conto anche delle specificità del settore di riferimento, dell'attività esercitata e della necessità di portare a compimento il processo di integrazione aziendale conseguente alla Fusione, il cui presidio richiede la capacità di governare processi integrati di *business* complessi, finalizzati alla costruzione di grandi opere infrastrutturali che richiedono *know how* altamente specializzati nell'ambito di una forte differenziazione geografica e socio-culturale.

E' rilevante, in particolare, sottolineare che la Società intende oggi continuare a fondare le proprie Politiche di Remunerazione sul contemporaneo tra la finalità di adeguatamente perseguire gli obiettivi di attrazione, incentivazione e fidelizzazione di cui sopra e l'esigenza di salvaguardare, sempre e comunque, il proprio equilibrio economico-finanziario e la propria sostenibilità nel tempo.

Specifico rilievo acquisiscono, dunque, in particolare per i ruoli esecutivi e caratterizzati da maggiore influenza sui risultati aziendali, le componenti variabili di lungo termine della retribuzione ed i relativi obiettivi e parametri di riferimento, in un'ottica di sostenibilità dei risultati e di creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo.

Rilevante appare, inoltre, la coerenza dei trattamenti retributivi rispetto alle prassi e tendenze di mercato, per cariche e ruoli di livello comparabile per responsabilità e complessità, come individuati attraverso un'indagine di *benchmark* retributiva basata su fonti pubbliche o ottenute dall'Esperto Indipendente sulla base di un *panel* comprensivo di società qualificabili come *peers* o *comparables* della Società.

13

1.2.2. I principi delle Politiche di Remunerazione

Le Politiche di Remunerazione di Salini Impregilo S.p.A. sono definite sulla base dei seguenti principi:

- i. **equità**, in termini di valorizzazione delle conoscenze e della professionalità delle risorse, secondo quanto previsto dal Codice Etico della Emittente, nonché di riconoscimento dei ruoli e responsabilità attribuiti, dei risultati conseguiti e della qualità dell'apporto professionale reso;
- ii. **proporzionalità**, in termini di coerenza e adeguatezza di remunerazioni e compensi con il ruolo ricoperto, la complessità delle funzioni assegnate e delle relative responsabilità,

nonché con le competenze e le capacità dimostrate, fermo il rispetto dei contratti collettivi nazionali ed aziendali in vigore, ove applicabili. Per quanto attiene, in particolare:

- all' Amministratore Delegato e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, la relativa struttura retributiva è adeguatamente bilanciata tra (i) componente fissa, definita avendo riguardo alle deleghe e responsabilità attribuite e (ii) componente variabile, definita entro limiti massimi e finalizzata ad ancorare la remunerazione alle performance effettivamente conseguite, con significativa incidenza della componente variabile di lungo periodo, in coerenza con la natura di lungo termine del business dell'Emittente;
 - gli Amministratori non esecutivi, i compensi dei medesimi sono commisurati all'impegno agli stessi richiesto in relazione alla partecipazione ai Comitati cui fanno parte, con differenziazione del compenso previsto in favore del Presidente, avuto riguardo al ruolo del medesimo di coordinatore e alla funzione di raccordo con gli Organi Societari e le Funzioni Aziendali;
- iii. **competitività**, in termini di equilibrio e coerenza dei livelli retributivi rispetto al mercato di riferimento per cariche similari e ruoli di analogo livello di responsabilità e complessità, come analizzato attraverso un'analisi di benchmark condotta su di un panel di società quotate europee e nazionali di maggiore capitalizzazione, qualificabili, per settore di business e complessità industriale, in termini di *peers* o *comparables*;
- iv. **meritocrazia**, in termini di valorizzazione coerente dei risultati ottenuti in base ai comportamenti posti in essere per il relativo raggiungimento, necessariamente orientati verso un costante rispetto della normativa e delle procedure in essere, con valutazione degli obiettivi di performance assegnati che rientrano nella sfera di dominio dei *manager*;
- v. **sostenibilità**, in termini di coerenza dei trattamenti remunerativi complessivamente riconosciuti con le prioritarie esigenze di mantenimento nel tempo dell'equilibrio economico-finanziario della Società;
- vi. **trasparenza**, in termini di:
 - riconoscimento degli incentivi connessi alla remunerazione variabile a valle di un puntuale processo di verifica dei risultati effettivamente conseguiti, effettuato anche attraverso l'ausilio di strutture deputate all'analisi e certificazione circa la correttezza e coerenza dei dati e delle metodologie utilizzate per il calcolo dei suddetti incentivi;
 - previsione di clausole di clawback che consentano all'Emittente di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate nei confronti di soggetti che, con dolo o colpa grave, abbiano alterato i dati utilizzati per il conseguimento degli obiettivi o abbiano conseguito i medesimi tramite comportamenti posti in essere in violazione di norme di legge o di contratto.

1.2.3. Il bilanciamento tra la componente fissa e la componente variabile della remunerazione (c.d. pay mix), anche con riferimento alle prassi di settore

Il bilanciamento tra la componente fissa e la componente variabile della remunerazione è

stato determinato, già nelle Politiche di Remunerazione 2013, tenendo conto di un *benchmark* ricavato prendendo in considerazione 37 società del FTSE MIB Italia, un panel di 18 società di media capitalizzazione (MID CAP) ed un ulteriore panel di 11 grandi società estere (PEERSS) operanti nel settore dell’Emittente.

Tale struttura di *compensation* è stata confermata a seguito dell’aggiornamento dell’analisi di benchmark condotta, con il supporto dell’Esperto Indipendente, su di un panel di società quotate europee e nazionali di maggiore capitalizzazione, qualificabili, per settore di business e complessità industriale, in termini di *peers* o *comparables*. Per ragioni di coerenza ed omogeneità, detto panel è stato utilizzato per la valutazione della compensation sia degli amministratori delegati che dei dirigenti con responsabilità strategiche. Le fonti dei dati di benchmark sono state reperite dagli Annual Report 2014 (dati relativi all’anno 2013) e da informazioni relative al 2014, acquisiti dall’Esperto Indipendente nell’ambito di una indagine sui sistemi di remunerazione.

In particolare, in attuazione di tali criteri, il trattamento economico complessivo dell’Amministratore Delegato è stato determinato secondo il seguente mix retributivo (teorico, ossia conseguito in corrispondenza del raggiungimento al 100% di tutti gli obiettivi a cui sono agganciate le componenti variabili):

- 1/3 quale componente fissa;
- 1/3 quale componente variabile di breve periodo (*Short term incentive*, “**STI**”);
- 1/3 quale componente variabile di lungo periodo (*Long term incentive*, “**LTI**”).

15

Quanto, invece, agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, le Linee Guida prevedono un sistema retributivo anch’esso articolato su tre componenti, con incidenza della componente variabile sulla *total compensation* analoga a quella dell’Amministratore Delegato. Considerando l’introduzione del piano di incentivazione di lungo termine, ciascun elemento del pacchetto retributivo (retribuzione fissa, incentivo di breve termine e incentivo di lungo termine) ha un peso pari al 33% del totale.

Per quanto concerne, infine, i responsabili delle funzioni di controllo e il Dirigente Responsabile della funzione di *Internal Audit*, fermo restando il principio di una maggiore incidenza della componente fissa sulla componente variabile della retribuzione, quest’ultima è legata esclusivamente al raggiungimento di obiettivi qualitativi coerenti con le funzioni svolte.

1.3. LE LINEE GUIDA DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2015

1.3.1. Le componenti fisse della remunerazione

In linea con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, la componente fissa della remunerazione è determinata in misura tale da remunerare sufficientemente la prestazione anche nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento dei relativi obiettivi.

La componente fissa è definita:

- per gli Amministratori investiti di particolari cariche, con delibera del Consiglio di Amministrazione all’atto della nomina in una misura annuale complessiva;

- per il resto del management, all'atto dell'assunzione, con eventuali aggiornamenti in funzione di performance, di modifiche dell'incarico con assunzione di nuove responsabilità oltre che sulla base dell'andamento del relativo mercato retributivo o di ulteriori possibili fattori.

Il compenso fisso dell'Amministratore Delegato è stato individuato prendendo come riferimento i compensi per cariche analoghe nei *panel* di società *peers* e *comparables*, tenute altresì in debito conto le caratteristiche professionali e le *performance* dell'Amministratore Delegato, nonché i profili di reperibilità sul mercato di figura analoga e di rischio aziendale per l'ipotesi di cessazione del rapporto.

Il criterio di determinazione del livello della remunerazione fissa dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è principalmente correlato: (i) alla specializzazione professionale; (ii) al ruolo organizzativo ricoperto e connesse responsabilità, (iii) alle *performance* e (iv) alla reperibilità sul mercato. Il medesimo è comunque definito sulla base dei benchmark di posizioni equivalenti di aziende *peers* e *comparables*.

Date le finalità di attrazione e *retention* di *managers* qualificati e competenti, la Società monitora costantemente le prassi di mercato allo scopo di allinearsi alle *best practice* in materia.

Quanto agli Amministratori non esecutivi - sempre in linea con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina - i relativi compensi non sono legati ai risultati economici dell'Emittente e sono commisurati all'impegno richiesto in relazione alla partecipazione nei Comitati consiliari, con differenziazione dei compensi del Presidente rispetto ai componenti di ciascun Comitato, in considerazione del ruolo, a questi attribuito, di coordinamento dei lavori e collegamento con gli organi societari e le funzioni aziendali.

16

1.3.2. Le componenti variabili di breve termine della remunerazione

La remunerazione variabile di breve periodo è direttamente correlata al raggiungimento di risultati annuali parametrati ad un set di metriche selezionate e approvate dal Consiglio di Amministrazione su proposta del CRN.

Per quanto concerne, in particolare, l'Amministratore Delegato, l'STI è legato al raggiungimento di risultati di gruppo, confermati, con riferimento all'esercizio 2015, in termini di EBITDA, Book to Bill e PFN (cfr. per maggiori dettagli § 1.4.3.2). È prevista una soglia minima di performance - al di sotto della quale nessun importo viene erogato - collocata peraltro in prossimità di quella target. Al raggiungimento di tale soglia minima, è previsto il pagamento di un premio in misura assai ridotta rispetto al premio target, che matura solo al raggiungimento del 100% degli obiettivi (cfr. per maggiori dettagli § 1.4.3.2).

Per quanto concerne i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, secondo quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 19 marzo 2015, i relativi piani di incentivazione di breve periodo seguono una logica di misurazione dei risultati c.d. a "cascata", ossia parametrata sui risultati (i) di Gruppo (confermata, con riferimento all'esercizio 2015, in termini di EBITDA, Book to Bill e PFN), (ii) delle specifica *business unit* di appartenenza e (iii) di performance individuale.

Questo sistema - in linea peraltro con le più recenti *best practice* - consente di bilanciare adeguatamente l'incentivazione della performance individuale, da un lato, e la sostenibilità, dall'altro. E' inoltre prevista una soglia minima di performance al di sotto della quale nessun

importo viene erogato.

Gli obiettivi - sia quantitativi che qualitativi - sono predeterminati, misurabili e differenziati in ragione delle diverse competenze ed ambiti di operatività dei rispettivi destinatari, così consentendo, da un lato, di monitorare molteplici aspetti della *performance* aziendale e individuale e, dall'altro, di identificare il contributo di ciascun Dirigente con Responsabilità Strategiche al raggiungimento degli obiettivi strategici generali perseguiti dalla Società. In particolare, nell'assegnazione delle obiettivi di business unit e di performance individuale, si è inteso dare risalto all'efficienza dei processi aziendali e di change management.

Il tutto in una logica di trasparenza ed accessibilità dei dati di riferimento.

In relazione alle componenti variabili di breve periodo della remunerazione, sono inoltre previste clausole di clawback che consentono all'Emittente di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate nei confronti di soggetti che, con dolo o colpa grave, abbiano alterato i dati utilizzati per il conseguimento degli obiettivi o abbiano conseguito i medesimi tramite comportamenti posti in essere in violazione di norme di legge o di contratto.

1.3.3. Le componenti variabili di lungo periodo della remunerazione

La componente variabile di lungo periodo, che può avere una composizione monetaria ovvero rappresentata da azioni della Società, si basa su piani finalizzati (i) a focalizzare l'attenzione dei beneficiari verso fattori di interesse strategico, (ii) a favorirne la fidelizzazione, (iii) ad allineare la remunerazione alla creazione di valore, nel medio-lungo termine, per gli azionisti e (iv) a garantire un livello di remunerazione complessivamente competitivo.

17

Analogamente a quanto previsto per lo STI, anche la componente variabile di lungo periodo è legata al raggiungimento di determinati risultati a livello di gruppo coerenti con quelli previsti dal Piano Industriale. L'erogazione della medesima è approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Remunerazioni e le Nomine, previa verifica circa il raggiungimento di una soglia minima di performance.

La componente variabile di lungo termine matura ed è erogata in un'unica soluzione al termine dell'orizzonte temporale di riferimento del piano di lungo termine.

Anche in relazione alle componenti variabili di lungo periodo della remunerazione, sono previste clausole di clawback che consentono all'Emittente di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate in favore di soggetti che, con dolo o colpa grave, abbiano alterato i dati utilizzati per il conseguimento degli obiettivi o abbiano conseguito i medesimi tramite comportamenti posti in essere in violazione di norme di legge o di contratto.

1.3.4. La politica in materia di benefici non monetari e sulle coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie

Con l'obiettivo di assicurare un'offerta di remunerazione complessiva quanto più possibile competitiva e allineata alle migliori pratiche adottate a livello nazionale e internazionale, il trattamento economico complessivo degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche viene completato da *benefits* non monetari.

A beneficio degli Amministratori è prevista una copertura assicurativa per infortuni professionali ed extraprofessionali che abbiano come conseguenza la morte o l'invalidità permanente.

Ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, conformemente a quanto previsto dal Contratto Collettivo dei Dirigenti di Aziende Produttive di Beni e Servizi (il “**CCNL Dirigenti**”) applicato dalla Società, viene garantita una copertura assicurativa in caso di morte o invalidità permanente tale da ridurre in misura superiore ai 2/3 la capacità lavorativa specifica, per cause diverse da infortunio e malattia professionale.

In conformità alle *best practice* di settore, la Società si è inoltre dotata di una polizza assicurativa “*D&O*” (*Directors & Officers*), a copertura delle eventuali responsabilità nei confronti di terzi (e dell’Emittente), per comportamenti non dolosi dei predetti soggetti.

Ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche possono inoltre essere assegnate autovetture aziendali ad uso promiscuo ed eventuali residenze ad uso abitativo, secondo le *policy* aziendali attualmente vigenti.

1.3.5. La politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro

Non esistono accordi individuali che prevedono speciali indennità o trattamenti (*e.g. golden parachutes*) per gli amministratori e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche. In caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, si applicano pertanto le previsioni normative nonché quanto previsto dal CCNL Dirigenti.

18

1.4. LA DECLINAZIONE IN CONCRETO DELLE LINEE GUIDA SULLA REMUNERAZIONE

1.4.1. La remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione

1.4.1.1. Il compenso assembleare per la carica

L’Assemblea di Impregilo (oggi Salini Impregilo S.p.A.) tenutasi in data 17 luglio 2012 ha deliberato in Euro 200.000,00 (duecentomila/00) il compenso annuo lordo a favore del Presidente del Consiglio di Amministrazione, in carica sino all’approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2014.

1.4.1.2. Il compenso per la delega

Il Consiglio di Amministrazione tenutosi in data 19 marzo 2014 ha conferito al Presidente del Consiglio di Amministrazione l’incarico di curare i rapporti istituzionali internazionali della Società, determinando in Euro 200.000,00 (duecentomila/00) il compenso annuo lordo, *ex art. 2389 co. 3 c.c.*, per la speciale delega conferita.

A seguito della nomina del nuovo Consiglio di Amministrazione, che sarà effettuata dall’Assemblea chiamata ad approvare il bilancio 2014, l’Assemblea medesima ed eventualmente il Consiglio di Amministrazione delibereranno in merito alla remunerazione del Presidente.

1.4.1.3. Il trattamento previsto in caso di cessazione della carica

Non esistono accordi che prevedano indennità in caso di scioglimento anticipato del

mandato.

1.4.1.4. *Benefit*

In favore del Presidente sono previste forme di copertura assicurativa e assistenziale tali da generare un costo azienda pari a euro 11.410,00.

1.4.2. La remunerazione degli amministratori non esecutivi

1.4.2.1. Il compenso assembleare per la carica

L'Assemblea di Impregilo (oggi Salini Impregilo S.p.A.) tenutasi in data 17 luglio 2012 ha deliberato di determinare in euro 50.000,00 (cinquantamila/00) il compenso annuo lordo a favore di ciascun membro del Consiglio di Amministrazione, in carica sino all'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2014.

Il compenso per il nuovo Consiglio di Amministrazione sarà deliberato dall'Assemblea chiamata ad approvare il bilancio 2014.

1.4.2.2. Il compenso per la partecipazione ai comitati consiliari

Il Consiglio di Amministrazione tenutosi in data 30 luglio 2012, su proposta del CRN - salvo per quanto concerne i compensi dei componenti il CRN medesimo - e sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale, ha deliberato di determinare nei seguenti termini i compensi previsti per i componenti del Comitati interni:

- *Comitato Esecutivo*
 - Presidente: Euro 50.000,00 (cinquantamila/00) annui lordi;
 - Altri Membri: Euro 30.000,00 (trentamila/00) annui lordi;
 - gettone di partecipazione: per ogni riunione del Comitato, (i) Euro 1.000,00 (mille/00) in caso di partecipazione personale, e (ii) Euro 500,00 (cinquecento/00) in caso di partecipazione per audio o video conferenza.
- *Comitato Controllo e Rischi*
 - Presidente: Euro 50.000,00 (cinquantamila/00) annui lordi;
 - Altri Membri: Euro 40.000,00 (quarantamila/00) annui lordi;
 - gettone di partecipazione: per ogni riunione del Comitato di Euro 1.000,00 (mille/00) in caso di partecipazione personale, e (ii) Euro 500,00 (cinquecento/00) in caso di partecipazione per audio o video conferenza.
- *Comitato per la Remunerazione e Nomine*
 - Presidente: Euro 15.000,00 (quindicimila/00) annui lordi;
 - Altri Membri: Euro 10.000,00 (diecimila/00) annui lordi;
 - gettone di partecipazione: per ogni riunione del Comitato di Euro 1.000,00 (mille/00) in caso di partecipazione personale, e (ii) Euro 500,00 (cinquecento/00) in caso di partecipazione per audio o video conferenza.
- *Comitato per le Operazioni con Parti Correlate*
 - Presidente: Euro 30.000,00 (trentamila/00) annui lordi;
 - Altri Membri: Euro 20.000,00 (ventimila/00) annui lordi;
 - gettone di partecipazione: per ogni riunione del Comitato di Euro 1.000,00 (mille/00) in caso di partecipazione personale, e (ii) Euro 500,00 (cinquecento/00) in caso di partecipazione per audio o video conferenza.

- *Corporate Governance Advisory Board*
 - componenti che rivestono la carica di Consigliere: Euro 30.000,00 (trentamila/00) annui lordi;
 - componenti che non rivestono la carica di Consigliere, incluso il Coordinatore: Euro 60.000,00 (sessantamila/00) annui lordi.

Il Consiglio di Amministrazione tenutosi in data 14 ottobre 2014 ha provveduto a ridefinire la composizione del Corporate Governance Advisory Board, disponendo che il medesimo venisse composto solamente da due componenti non Consiglieri e confermandone il compenso in Euro 60.000,00 (sessantamila/00) annui lordi.

1.4.2.3. Il trattamento previsto in caso di cessazione della carica

Non sono previsti specifici trattamenti di fine mandato per gli Amministratori non esecutivi o accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del mandato.

1.4.2.4. Benefit

In favore degli Amministratori non esecutivi sono previste forme di copertura assicurativa e assistenziale tali da generare un costo azienda pro-capite pari a euro 11.410,00.

1.4.3. La remunerazione dell'Amministratore Delegato

Il Consiglio di Amministrazione del 18 luglio 2012 ha nominato Pietro Salini Amministratore Delegato della Società, conferendogli la legale rappresentanza della Società e la firma di fronte ai terzi ed in giudizio, nonché i poteri per la gestione dell'attività d'impresa, con la facoltà di sub-delegare la responsabilità dell'organizzazione e della conduzione di determinati settori di attività.

20

L'Amministratore Delegato è, ad oggi, l'unico Amministratore esecutivo dell'Emittente.

Il Consiglio di Amministrazione del 19 marzo 2014, ha deliberato, su proposta del CRN, il complessivo trattamento economico per l'Amministratore Delegato, sotto forma di retribuzione annua linda (la “RAL”) per le sue mansioni di dirigente e di emolumenti ex 2389 comma 3 cod. civ. per la sua attività di amministratore delegato (complessivamente, il “**Trattamento Remunerativo**”), nei termini descritti nei paragrafi 1.4.3.1. e 1.4.3.2..

A seguito della nomina del nuovo Consiglio di Amministrazione che sarà effettuata dall'Assemblea chiamata ad approvare il bilancio 2014, il Consiglio medesimo delibererà in merito alla remunerazione dell'Amministratore Delegato.

1.4.3.1. Le componenti fisse del Trattamento Remunerativo

L'ammontare della RAL spettante all'Amministratore Delegato a far data dall'1 gennaio 2014, in ragione del rapporto di lavoro subordinato dirigenziale intercorrente con la Società ed a fronte dello svolgimento delle mansioni oggetto di tale rapporto, è stato determinato in Euro 650.000,00 (seicentocinquantamila/00).

Sempre a far data dall'1 gennaio 2014, l'ammontare dell'emolumento fisso spettante all'Amministratore Delegato per l'esercizio della delega è stato determinato in Euro 1.350.000,00 (unmilionetrecentocinquantamila/00).

A tale ammontare vanno sommati i compensi ex art. 2389 comma 1 cod. civ., corrisposti in relazione alla carica di consigliere di amministrazione e in relazione alla partecipazione, in

qualità di membro o di Presidente, alle attività dei comitati interni.

1.4.3.2. Le componenti variabili del Trattamento Remunerativo

L'Amministratore Delegato potrà altresì maturare, in tale propria qualità e dunque quale corrispettivo per l'esercizio della propria delega di poteri, il diritto di percepire un emolumento variabile, sempre ai sensi dell'art. 2389 cod. civ., in termini di STI e LTI.

Per quanto attiene all'esercizio 2015, l'STI 2015 è stato confermato - assumendo quale base di calcolo l'ammontare della parte fissa dei suoi compensi, dato dalla sommatoria della RAL e dell'emolumento fisso per la delega - in un importo pari, al raggiungimento del 100% degli obiettivi (l'"**STI a Target**"), a Euro 2.000.000,00 (duemilioni/00).

Corresponsione ed ammontare dell'STI per il 2015 sono condizionati e parametrati al raggiungimento di obiettivi fissati in termini di:

- EBITDA (con un peso del 50% sull'ammontare complessivo dell'STI);
- rapporto Book to bill (con un peso del 25% sull'ammontare complessivo dell'STI);
- Posizione Finanziaria Netta come verificata a fine anno (con un peso del 25% sull'ammontare complessivo dell'STI).

Per quanto attiene al piano di incentivazione LTI, il Consiglio di Amministrazione del 19 marzo 2014, su proposta del CRN, ha statuito, assumendo quale base di calcolo l'ammontare della sommatoria di RAL ed emolumento fisso per la delega, un piano **LTI 2013-2015** pari, al raggiungimento del 100% degli obiettivi (l'"**LTI 2013-2015 a Target**"), a Euro 4.800.000,00 (quattromilionottocentomila/00), quale sommatoria della RAL e degli emolumenti fissi ex art. 2389 comma 3 cod. civ. riconosciuti all'Amministratore Delegato per gli esercizi 2013 (complessivamente pari ad Euro 800.000), 2014 e 2015 (complessivamente pari, per ciascun anno, ad Euro 2.000.000).

La corresponsione e l'ammontare dell'LTI sono condizionati e parametrati al raggiungimento di obiettivi fissati in termini di:

- Ricavi cumulati 2013-2015 (con un peso del 50% sull'ammontare complessivo dell'LTI);
- ROE medio 2013-2015 (con peso del 50% sull'ammontare complessivo dell'LTI).

La relativa erogazione è prevista avvenire in un'unica soluzione nel corso del 2016, previa verifica del raggiungimento degli obiettivi di performance assegnati.

In aggiunta a quanto sopra, previa approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti convocata per il 30 aprile 2015 del Piano di Performance Share 2015-2017 proposto dal Consiglio di Amministrazione, è previsto che l'Amministratore Delegato rientri, con decorrenza 1 gennaio 2015, tra i potenziali beneficiari del Piano LTI 2015-2017 nella forma mista *cash/Performance share* – per la cui descrizione si rinvia al paragrafo 1.4.4.2. – con riconoscimento di un *cash* ed un numero di *Performance share* calcolato pro quota, in funzione dei soli anni 2016 e 2017 (**LTI 2015-2017 a Target**). Quanto precede, al fine di realizzare un pieno allineamento dei target di lungo termine tra tutti i Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società, senza al contempo alterare il pacchetto retributivo complessivo precedentemente deliberato e a beneficio della coerenza ed efficacia dell'intero piano di incentivazione di Lungo Periodo.

Il diritto a percepire rispettivamente STI e LTI, matura al raggiungimento di una soglia minima di performance, fissata al conseguimento dell'80% dei rispettivi obiettivi (la

“**Performance Minima**”), al di sotto della quale nessun importo viene erogato. In corrispondenza della Performance Minima è prevista l’erogazione del 50% rispettivamente dell’STI a Target e dell’LTI a Target.

Al raggiungimento di una soglia di performance pari o superiore al 120%, STI e LTI maturano in una percentuale pari al 140%, rispettivamente, di STI a Target e LTI a Target.

Tali livelli di STI e LTI rappresentano quindi il massimo livello di incentivo conseguibile.

A fronte del raggiungimento degli obiettivi in una misura compresa tra l’80% e il 100%, ovvero fra il 100% e il 120%, l’ammontare del Premio verrà calcolato per interpolazione lineare.

E’ altresì facoltà del CRN, anche su indicazione del Presidente, proporre al Consiglio di Amministrazione la corresponsione di eventuali premi eccezionali in favore dell’Amministratore Delegato in connessione con eventi straordinari, di significatività tale da impattare in maniera sostanziale sul valore e sui volumi di attività della Società e/o sulla relativa redditività, sì da giustificare tale erogazione aggiuntiva. In tale ipotesi, adeguata *disclosure* relativamente ad ammontare, motivazioni e criteri di determinazione di tali eventuali premi straordinari deve essere fornita nella prima Relazione sulla Remunerazione successiva alla erogazione.

1.4.3.3. Il compenso per la partecipazione ai comitati consiliari

Quale membro e Presidente del Comitato Esecutivo, l’Amministratore Delegato percepisce (i) un compenso fisso pari ad Euro 50.000,00 (cinquantamila/00) annui lordi nonché (ii) i relativi gettoni di presenza.

22

1.4.3.4. Il trattamento previsto in caso di cessazione della carica e del rapporto di lavoro subordinato

Non sono previsti specifici trattamenti di fine mandato per l’Amministratore Delegato né esistono accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del mandato o revoca della carica e/o della delega ovvero in caso di mancato rinnovo delle stesse.

Peraltro, posto che l’Amministratore Delegato intrattiene, come rilevato, un rapporto di lavoro subordinato con la Società, egli è destinatario, per quanto concerne tale distinto, seppur complementare, rapporto delle ordinarie tutele previste dalla contrattazione collettiva dei dirigenti per il caso di licenziamento.

1.4.3.5. Benefit

In favore dell’Amministratore Delegato sono previste forme di copertura assicurativa e assistenziale tali da generare un costo azienda pari a euro 27.151,00.

1.4.4. La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

La Società individua di tempo in tempo i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, sulla base delle funzioni effettivamente svolte, in coerenza con la definizione di cui al Regolamento Consob n. 17221/2010.

Il Consiglio di Amministrazione, in data 5 agosto 2013, su proposta dell’Amministratore Delegato, ha istituito la Direzione Generale *Domestic Operations*, affidata all’Ing. Michele Longo, la Direzione Generale *International Operations*, affidata all’Ing. Claudio Lautizi, e la

Direzione Generale *Group Finance and Corporate*, affidata al Dott. Massimo Ferrari, all'interno della quale è stata istituita la Direzione *Administration, Finance and Planning*, affidata al Dott. Alessandro De Rosa (cui sono altresì demandate le funzioni di *Deputy* della Direzione Generale *Group Finance and Corporate*).

Sempre in data 5 agosto 2013, il Consiglio di Amministrazione ha nominato il Direttore Generale *Group Finance and Corporate*, Dott. Massimo Ferrari, *Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili e societari*.

Il Consiglio di Amministrazione, in data 12 dicembre 2013, sempre su proposta dell'Amministratore Delegato, ha individuato nelle persone dei Direttori Generali (Dott. Massimo Ferrari, Ing. Michele Longo e Ing. Claudio Lautizi) e del Vice Direttore Generale (Dott. Alessandro De Rosa), i Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società. In data 17 dicembre 2014 è stato altresì nominato quale Dirigente con Responsabilità Strategiche, con decorrenza 1 gennaio 2015, il Direttore Human Resources & Organization Dott. Gian Luca Grondona.

Di seguito vengono riportati gli attuali Dirigenti con Responsabilità Strategiche e relative funzioni:

Dirigenti con Responsabilità Strategiche

DG Group Finance & Corporate	Massimo Ferrari
DG Administration Finance& Planning	Alessandro De Rosa
DG International Operations	Claudio Lautizi
DG Domestic Operations	Michele Longo
Direttore HR & Organization	Gian Luca Grondona

23

A ciascuno dei Direttori Generali e Dirigenti con Responsabilità Strategiche è riconosciuto un complessivo trattamento remunerativo composto da una componente fissa e da una componente variabile.

1.4.4.1. La componente fissa della remunerazione

La componente fissa della remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è determinata in funzione del ruolo e delle responsabilità assegnate e può essere periodicamente soggetta ad adeguamento nell'ambito del processo annuale di salary review effettuata in relazione a tutte le risorse manageriali.

In linea con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina la componente fissa della remunerazione è determinata in modo tale da essere sufficiente a remunerare adeguatamente la prestazione di ciascun Dirigente con Responsabilità Strategiche nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di performance cui la stessa è subordinata.

1.4.4.2. La componente variabile della remunerazione

Quanto alla componente variabile, con riferimento all'esercizio 2015 i Dirigenti con Responsabilità Strategiche potranno altresì maturare il diritto di percepire una retribuzione variabile di breve periodo (l'"**STI DRS**") pari, al raggiungimento del 100% degli obiettivi (l'"**STI DRS a Target**"'), all'ammontare delle rispettive componenti fisse della remunerazione.

Corresponsione ed ammontare dei rispettivi STI DRS sono condizionati e parametrati al raggiungimento di risultati:

- di Gruppo (confermati, per il 2015, in termini di EBITDA, rapporto Book to bill e Posizione Finanziaria Netta), con un peso del 30% quanto all'Ing. Longo e all'Ing. Lautizi e del 40% quanto al Dott. Ferrari, al Dott. De Rosa e al Dott. Grondona, sull'ammontare complessivo dei rispettivi STI DRS;
- delle specifica *business unit* di appartenenza (con un peso del 40% quanto all'Ing. Longo e all'Ing. Lautizi e del 30% quanto al Dott. Ferrari, al Dott. De Rosa e al Dott. Grondona, sull'ammontare complessivo dei rispettivi STI DRS) e principalmente focalizzati sul progetto di integrazione in corso;
- di performance individuali (con un peso del 30% sull'ammontare complessivo dei rispettivi STI DRS) e principalmente incentrati sui comportamenti manageriali richiesti per la realizzazione del processo di change management in corso.

Il diritto di percepire l'STI DRS matura al raggiungimento di una soglia minima di performance, fissata al conseguimento dell'80% dei rispettivi obiettivi, al di sotto della quale nessun importo viene erogato.

In corrispondenza della performance minima è prevista l'erogazione del 50% dell'STI DRS a Target.

Al raggiungimento di una soglia di performance pari o superiore al 120%, l'STI DRS matura in una percentuale pari al 140%, dell'STI DRS a Target.

Tale livello di STI DRS rappresenta quindi il massimo livello di incentivo conseguibile.

A fronte del raggiungimento degli obiettivi in una misura compresa tra l'80% e il 100%, ovvero fra il 100% e il 120%, l'ammontare del Premio verrà calcolato per interpolazione lineare.

In aggiunta a quanto sopra, il Consiglio di Amministrazione del 19 marzo 2015 ha convocato l'Assemblea Ordinaria degli Azionisti ai fini dell'approvazione, a beneficio dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (e di altri dirigenti e figure chiave del Gruppo), di un Piano di Incentivazione di Lungo Termine nella forma mista *cash/performance share*, avente le seguenti caratteristiche (**LTI DRS**):

- durata triennale, con decorrenza 1 gennaio 2015 e chiusura al 31 dicembre 2017. Il raggiungimento degli obiettivi verrà, pertanto, valutato con l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2017;
- payout collegato al raggiungimento di obiettivi di performance calcolati in termini di Ricavi cumulati ed EBIT cumulati;
- clausole di retention con (i) restituzione del 50% del payout netto in caso di dimissioni volontarie nel primo anno successivo all'erogazione e (ii) restituzione del 25% del payout netto in caso di dimissioni volontarie nel secondo anno successivo all'erogazione;
- opportunity di LTI pari al 300% della RAL, su base triennale;
- clausole di *clawback* per i casi di violazione delle norme aziendali o legali o di condotta dolosa o gravemente colposa volta all'alterazione dei dati utilizzati per il conseguimento degli obiettivi.

Il Piano sarà sottoposto all'approvazione degli azionisti nell'Assemblea annuale chiamata ad approvare il bilancio 2014.

Per ulteriori dettagli su termini e condizioni del Piano, si rinvia alla Relazione del Consiglio di

Amministrazione nonché al Documento Informativo redatto ai sensi dell'art. 114-bis del D.Lgs. n. 58/98 e dell'Allegato 3A del Regolamento attuativo Consob che verranno messi a disposizione del pubblico sul sito internet della Società nei termini previsti dalle norme vigenti (www.salini-impregilo.com), unitamente al relativo Comunicato Stampa.

Anche per i Dirigenti con Responsabilità Strategica, infine, resta ferma la facoltà del CRN di proporre, su indicazione dell'Amministratore Delegato, al Consiglio di Amministrazione la corresponsione di eventuali premi eccezionali ai termini e alle condizioni illustrati al § 1.4.3.1. che precede.

1.4.4.3. Il trattamento previsto in caso di cessazione del rapporto

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche che siano dipendenti della Società trova applicazione, in caso di cessazione del relativo rapporto, il trattamento rispettivamente stabilito dalla normativa di legge e/o dal Contratto Collettivo Nazionale di riferimento, se del caso, e ricorrendone la convenienza per la Società, integrato da eventuali pattuizioni individuali da negoziarsi al momento della risoluzione, e/o da specifici compensi per i casi in cui si rilevi la necessità di stipulare patti di non concorrenza.

1.4.4.4. Benefit

In favore dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono previste forme di copertura assicurativa e assistenziale a condizioni di miglior favore rispetto a quanto stabilito dalla contrattazione collettiva nazionale, nonché l'assegnazione di un'autovettura aziendale ad uso promiscuo ed eventualmente di una residenza ad uso abitativo.

2. SEZIONE II: LA RAPPRESENTAZIONE DELLE VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE E DEI COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2014

2.1. LA RAPPRESENTAZIONE DELLE VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE (PER VOCE RETRIBUTIVA)

2.1.1. Le componenti (fissa e variabile) della remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione in carica

Con riferimento all'esercizio 2014, il Consiglio di Amministrazione e i Comitati interni sono stati composti dai seguenti Amministratori: Claudio Costamagna (che ricopre la carica di Presidente), Pietro Salini (con funzioni di Amministratore Delegato), Marina Brogi, Giuseppina Capaldo, Mario Cattaneo, Roberto Cera, Laura Cioli, Alberto Giovannini, Nicola Greco, Pietro Guindani, Geert Linnebank, Giacomo Marazzi, Franco Passacantando, Laudomia Pucci, e Simon Pietro Salini (fino al 25 settembre 2014).

I compensi erogati *pro rata temporis* a ciascuno dei consiglieri nel corso dell'esercizio 2014 sono i seguenti:

- Consigliere Claudio Costamagna: Euro 200.000,00 quale compenso lordo per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione, Euro 157.260,27 quale compenso per delega, Euro 30.000,00 quale membro del Comitato Esecutivo, nonché Euro 12.000,00 a fronte della partecipazione alle riunioni del Comitato Esecutivo, per un totale pari a Euro 399.260,27;
- Consigliere Pietro Salini: Euro 50.000,00 quale compenso lordo per la carica di amministratore, Euro 50.000,00 quale membro del Comitato Esecutivo, nonché Euro 18.500,00 a fronte della partecipazione alle riunioni del Comitato Esecutivo, per un totale pari a Euro 118.500,00;
- Consigliere Marina Brogi: Euro 50.000,00 quale compenso lordo per la carica di amministratore, Euro 15.000,00 quale membro del CRN, Euro 8.000,00 a fronte della partecipazione alle riunioni del CRN, Euro 20.000,00 quale membro del Comitato per le operazioni con parti correlate, Euro 2.000,00 a fronte della partecipazione alle riunioni del Comitato per le operazioni con parti correlate, Euro 23.589,04 quale membro del *Corporate Governance Advisory Board* (fino al 14 ottobre 2014), per un totale pari a Euro 118.589,04;
- Consigliere Giuseppina Capaldo: Euro 50.000,00 quale compenso lordo per la carica di amministratore, Euro 40.000,00 quale membro del Comitato Controllo e Rischi, Euro 16.000,00 a fronte della partecipazione alle riunioni del Comitato Controllo e Rischi, Euro 20.000,00 quale membro del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, Euro 2.000,00 a fronte della partecipazione alle riunioni del Comitato per le operazioni con parti correlate, per un totale pari a Euro 128.000,00;
- Consigliere Mario Giuseppe Cattaneo: Euro 50.000,00 quale compenso lordo per la carica di amministratore, Euro 50.000,00 quale membro del Comitato Controllo e Rischi, nonché Euro 20.000,00 a fronte della partecipazione alle riunioni del Comitato Controllo e Rischi, per un totale pari a Euro 120.000,00;

- Consigliere Roberto Cera: Euro 50.000,00 quale compenso lordo per la carica di amministratore, per un totale pari ad Euro 50.000,00;
- Consigliere Laura Cioli: Euro 50.000,00 quale compenso lordo per la carica di amministratore, per un totale pari ad Euro 50.000,00;
- Consigliere Alberto Giovannini: Euro 50.000,00 quale compenso lordo per la carica di amministratore, Euro 30.000,00 quale membro del Comitato per le operazioni con parti correlate, nonché Euro 2.000,00 a fronte della partecipazione alle riunioni del Comitato per le operazioni con parti correlate, Euro 30.000,00 quale membro del Comitato Esecutivo, Euro 15.000,00 a fronte della partecipazione alle riunioni del Comitato Esecutivo, per un totale pari a Euro 127.000,00;
- Consigliere Nicola Greco: Euro 50.000,00 quale compenso lordo per la carica di amministratore, Euro 10.000,00 quale membro del CRN, Euro 6.000,00 a fronte della partecipazione alle riunioni del Comitato per le Remunerazioni e Nomine, per un totale pari a Euro 66.000,00;
- Consigliere Pietro Guidani: Euro 50.000,00 quale compenso lordo per la carica di amministratore, Euro 40.000,00 quale membro del Comitato Controllo e Rischi, Euro 18.000,00 a fronte della partecipazione alle riunioni del Comitato Controllo e Rischi, per un totale pari a Euro 108.000,00;
- Consigliere Geert Linnebank: Euro 50.000,00 quale compenso lordo per la carica di amministratore, Euro 10.000,00 quale membro del CRN, Euro 5.500,00 a fronte della partecipazione alle riunioni del CRN, Euro 20.000,00 quale membro del Comitato per le operazioni con parti correlate, nonché Euro 1.500,00 a fronte della partecipazione alle riunioni del Comitato per le operazioni con parti correlate, per un totale pari a Euro 87.000,00;
- Consigliere Giacomo Marazzi: Euro 50.000,00 quale compenso lordo per la carica di amministratore, Euro 30.000,00 quale membro del Comitato Esecutivo nonché Euro 16.000,00 a fronte della partecipazione alle riunioni del Comitato Esecutivo, per un totale pari a Euro 96.000,00;
- Consigliere Franco Passacantando: Euro 50.000,00 quale compenso lordo per la carica di amministratore, Euro 40.000,00 quale membro del Comitato Controllo e Rischi, Euro 17.500,00 a fronte della partecipazione alle riunioni del Comitato Controllo e Rischi, per un totale pari a Euro 107.500,00;
- Consigliere Laudomia Pucci: Euro 50.000,00 quale compenso lordo per la carica di amministratore, Euro 10.000,00 quale membro del CRN nonché Euro 5.000,00 a fronte della partecipazione alle riunioni del CRN, per un totale pari a Euro 65.000,00;
- Consigliere Simon Pietro Salini: Euro 36.712,33 quale compenso lordo per la carica di amministratore, Euro 22.027,40 quale membro del Comitato Esecutivo nonché Euro 10.000,00 a fronte della partecipazione alle riunioni del Comitato Esecutivo, per un totale pari a Euro 68.739,73;

e così per un **totale complessivo pari a Euro 3.059.589,04**.

2.1.1.1. Il trattamento previsto in caso di cessazione della carica

Non sono stati previsti specifici trattamenti di fine mandato per gli Amministratori non esecutivi in carica o accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del

mandato.

2.1.1.2. *Benefit*

In favore degli Amministratori non esecutivi sono state erogate forme di copertura assicurativa e assistenziale.

2.1.2. *Le componenti (fissa e variabile) della remunerazione dell'Amministratore Delegato*

Nel corso del 2014, in aggiunta ai compensi erogati in relazione alle cariche di consigliere di amministrazione e membro del Comitato Esecutivo (dettagliatamente descritti sub § 2.1.1.), l'Amministratore Delegato ha percepito un emolumento fisso per la delega, ai sensi dell'art. 2389 co. 3 cod. civ., pari a Euro 1.350.000,00 (milletrecentocinquantamila/00), oltre ad Euro 650.000,00 (seicentocinquantamila/00) a titolo di RAL. Per quanto attiene alla componente variabile STI, si segnala preliminarmente che, a decorrere dal 1 gennaio 2014, sono entrati in vigore, tra gli altri, i principi contabili internazionali IFRS 10 e IFRS 11 che hanno determinato un effetto contabile in termini di ricavi e di crescita dell'order book al 31 dicembre 2014 rispetto all'esercizio 2013.

Ai fini della quantificazione del parametro Book to bill 2014, non è stato considerato il positivo effetto contabile che l'applicazione di detti principi ha avuto sull'incremento dell'order book, intendendosi come valore delle acquisizioni il solo importo di quanto effettivamente aggiudicato nel corso dell'anno afferente al settore costruzioni e concessioni. Tenuto conto di quanto sopra, in relazione ai risultati di Gruppo relativi all'esercizio 2014, come risultanti dal progetto di bilancio al 31 dicembre 2014, su proposta del Comitato per le Remunerazioni e Nomine e con il parere favorevole del Collegio Sindacale, il Consiglio di Amministrazione del 19 marzo 2015, accertato il raggiungimento dei target STI, ha approvato l'erogazione, all'Amministratore Delegato, di un Premio STI per l'esercizio 2014 pari ad Euro 2.174.322,00 lordi.

28

2.1.3. *Le componenti (fissa e variabile) della remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.*

Le componenti fisse della remunerazione riconosciute, in relazione all'anno 2014, a ciascuno dei Direttori Generali e Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono state le seguenti:

- Dott. Massimo Ferrari: Euro 450.000,00 (quattrocentocinquantamila/00) a titolo di retribuzione fissa annua lorda, Euro 50.000,00 quale compenso fisso per le funzioni di Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili e societari;
- Dott. Alessandro De Rosa: Euro 385.714,23 (trecentottantacinque settecentoquattordici/23)², a titolo di retribuzione fissa annua lorda;
- Ing. Claudio Lautizi: Euro 600.646,00 (seicentomilaseicentoquarantasei/00) a titolo di

² RAL riconosciuta: Euro 360.000,00 sino al 31 maggio 2014 , Euro 400.000,00, con decorrenza dal 1 giugno 2014.

retribuzione fissa annua londa;

- Ing. Michele Longo: Euro 400.000,00 (quattrocentomila/00) a titolo di retribuzione fissa annua londa.

Quanto alla componente variabile STI DRS 2014 della remunerazione, in relazione ai risultati particolarmente positivi relativi all'esercizio 2014, conseguiti in relazione a target di piano particolarmente sfidanti, su proposta dell'Amministratore Delegato, e con il parere favorevole del Comitato per le Remunerazioni e Nomine, il Consiglio di Amministrazione del 19 marzo 2015, accertato il raggiungimento dei target STI DRS 2014, ha deliberato di erogare ai suddetti Dirigenti con Responsabilità Strategiche i seguenti compensi:

- Dott. Massimo Ferrari: Euro 637.432,00 ;
- Dott. Alessandro De Rosa: Euro 509.946,00 ;
- Ing. Claudio Lautizi: Euro 783.689,00 ;
- Ing. Michele Longo: Euro 522.459,00.

Come riportato al paragrafo 2.1.2, ai fini della quantificazione del parametro Book to bill 2014, rilevante in relazione alla componente di STI dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche legata agli obiettivi di Gruppo, non è stato considerato il positivo effetto contabile derivante dall'applicazione, a decorrere dal 1 gennaio 2014, dei principi contabili internazionali IFRS 10 e IFRS 11.

2.1.4. Le componenti della remunerazione del Collegio Sindacale e i compensi erogati nel 2014

L'Assemblea di Salini Impregilo tenutasi in data 30 aprile 2014 ha deliberato un compenso di Euro 60.000,00 (sessantamila/00) lordi per il Presidente del Collegio Sindacale (carica attualmente ricoperta da Alessandro Trotter) e di Euro 40.000,00 (quarantamila/00) lordi per i membri effettivi (attualmente Teresa Cristiana Naddeo e Gabriele Villa).

29

Ad integrazione dei predetti compensi, l'Assemblea di Salini Impregilo tenutasi in data 30 aprile 2014 ha deliberato la corresponsione di un gettone di presenza per la partecipazione a ciascuna riunione del Consiglio di Amministrazione e dei comitati costituiti al suo interno, tanto per il Presidente del Collegio Sindacale quanto per ogni Sindaco Effettivo, pari a Euro 1.000,00 (mille/00) in caso di partecipazione personale e pari a Euro 500,00 (cinquecento/00) in caso di partecipazione per audio o video conferenza.

I compensi erogati a ciascuno dei membri del Collegio Sindacale nel corso dell'esercizio 2014 sono stati i seguenti:

- Alessandro Trotter: Euro 60.000,00 quale compenso lordo per la carica di membro del Collegio Sindacale nonché per la carica di Presidente del medesimo Collegio, Euro 15.500,00 a fronte della partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione, Euro 15.500,00 a fronte della partecipazione alle riunioni del Comitato Esecutivo, Euro 18.000,00 a fronte della partecipazione alle riunioni del Comitato Controllo e Rischi nonché Euro 6.000,00 a fronte della partecipazione alle riunioni del CRN, per un totale pari a Euro 115.000,00;
- Teresa Cristiana Naddeo: Euro 26.849,32 quale compenso lordo per la carica di sindaco effettivo, Euro 9.000,00 a fronte della partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione nonché Euro 8.500,00 a fronte della partecipazione alle riunioni del

Comitato Esecutivo, Euro 11.500,00 a fronte della partecipazione alle riunioni del Comitato Controllo e Rischi nonché Euro 2.500,00 a fronte della partecipazione alle riunioni del CRN, per un totale pari a Euro 58.349,32;

- Gabriele Villa: Euro 26.849,32 quale compenso lordo per la carica di sindaco effettivo, Euro 9.500,00 a fronte della partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione, Euro 8.000,00 a fronte della partecipazione alle riunioni del Comitato Esecutivo, Euro 9.500,00 a fronte della partecipazione alle riunioni del Comitato Controllo e Rischi nonché Euro 2.000,00 a fronte della partecipazione alle riunioni del CRN, per un totale pari a Euro 55.849,32;
- Nicola Miglietta: Euro 13.150,68 quale compenso lordo per la carica di sindaco effettivo, Euro 6.000,00 a fronte della partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione, Euro 5.500,00 a fronte della partecipazione alle riunioni del Comitato Esecutivo, Euro 6.000,00 a fronte della partecipazione alle riunioni del Comitato Controllo e Rischi nonché Euro 3.000,00 a fronte della partecipazione alle riunioni del CRN, per un totale pari a Euro 33.650,68;
- Pierumberto Spanò: Euro 12.054,79 quale compenso lordo per la carica di sindaco effettivo, Euro 6.500,00 a fronte della partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione, Euro 5.500,00 a fronte della partecipazione alle riunioni del Comitato Esecutivo, Euro 7.000,00 a fronte della partecipazione alle riunioni del Comitato Controllo e Rischi nonché Euro 2.000,00 a fronte della partecipazione alle riunioni del CRN, per un totale pari a Euro 33.054,79;
- Fabrizio Gatti: Euro 1.095,89 quale compenso lordo per la carica di sindaco effettivo, per un totale pari a Euro 1.095,89;

e così per un **totale complessivo, per l'anno 2014, pari a Euro 297.000,00**.

30

2.2. I COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2014

2.2.1. **Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, al Direttore Generale e ai Dirigenti con responsabilità strategiche**

2.2.2. **Tabella 2: Stock-option assegnate ai componenti del Consiglio di Amministrazione, al Direttore Generale e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche**

2.2.3. **Tabella 3: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche**

2.3. **LE PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE (SI VEDA TABELLA 4)**

2.3.1. **Tabella 4: Le Partecipazioni dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con responsabilità strategiche**

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

Valori espressi in euro

Cognome e nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Costamagna Claudio	Presidente	1/1/2014 - 31/12/2014	(*)	compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche compensi per la delega	200.000 157.260	compenso per comitato esecutivo gettoni presenza comitato esecutivo	30.000 12.000			4.564		403.824
Salini Pietro	Amministratore Delegato	1/1/2014 - 31/12/2014	(*)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche Retribuzioni fisse da lavoro dipendente	50.000 1.350.000 650.000	compenso per comitato esecutivo gettoni presenza comitato esecutivo	50.000 18.500	2.174.322		20.305		4.313.127
Brogi Marina	Amministratore	1/1/2014 - 31/12/2014	(*)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	50.000	compenso per comitato per la remunerazione gettoni presenza comitato per la remunerazione compenso per comitato parti correlate gettoni presenza comitato parti correlate compenso corporate governance advisory board	15.000 8.000 20.000 2.000 23.589			4.564		123.153
Capaldo Giuseppina	Amministratore	1/1/2014 - 31/12/2014	(*)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	50.000	compenso comitato di controllo gettoni per comitato di controllo compenso per comitato parti correlate gettoni presenza comitato parti correlate	40.000 16.000 20.000 2.000			4.564		132.564
Cattaneo Mario Giuseppe	Amministratore	1/1/2014 - 31/12/2014	(*)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	50.000	compenso comitato di controllo gettoni presenza comitato controllo	50.000 20.000			4.564		124.564
Cera Roberto	Amministratore	1/1/2014 - 31/12/2014	(*)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	50.000					4.564		54.564
Cioli Laura	Amministratore	1/1/2014 - 31/12/2014	(*)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	50.000					4.564		54.564
Giovannini Alberto	Amministratore	1/1/2014 - 31/12/2014	(*)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	50.000	compenso per comitato parti correlate gettoni presenza comitato parti correlate compenso per comitato esecutivo gettoni presenza comitato esecutivo	30.000 2.000 30.000 15.000			4.564		131.564
Greco Nicola	Amministratore	1/1/2014 - 31/12/2014	(*)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	50.000	compenso per comitato per la remunerazione gettoni presenza comitato per la remunerazione	10.000 6.000			4.564		70.564
Guindani Pietro Angelo Maria Antonio	Amministratore	1/1/2014 - 31/12/2014	(*)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	50.000	compenso comitato di controllo gettoni presenza comitato controllo	40.000 18.000			4.564		112.564
Linnebank Gerardus Wilhelmus Joseph Maria	Amministratore	1/1/2014 - 31/12/2014	(*)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	50.000	compenso per comitato per la remunerazione gettoni presenza comitato per la remunerazione compenso per comitato parti correlate gettoni presenza comitato parti correlate	10.000 5.500 20.000 1.500			4.564		91.564
Marazzi Giacomo	Amministratore	1/1/2014 - 31/12/2014	(*)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	50.000	compenso per comitato esecutivo gettoni presenza comitato esecutivo	30.000 10.000			4.564		100.564
Passacantando Franco	Amministratore	1/1/2014 - 31/12/2014	(*)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	50.000	compenso comitato di controllo gettoni presenza comitato controllo	40.000 17.500			4.564		112.064
Pucci di Barsento Laudomia	Amministratore	1/1/2014 - 31/12/2014	(*)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	50.000	compenso per comitato per la remunerazione gettoni presenza comitato per la remunerazione	10.000 5.000			4.564		69.564
Salini Simon Pietro	Amministratore	1/1/2014 - 25/09/2014	(*)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	36.712	compenso per comitato esecutivo gettoni presenza comitato esecutivo	22.027 10.000			3.360		72.099
Trotter Alessandro	Presidente Collegio Sindacale	1/1/2014 - 31/12/2014	(**)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea gettoni di presenza	60.000 15.500	gettoni presenza comitato esecutivo gettoni presenza comitato controllo gettoni presenza comitato per la remunerazione	15.500 18.000 6.000					115.000
Gatti Fabrizio	Sindaco effettivo	1/1/2014 - 10/1/2014	(**)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	1.096 -							1.096
Miglietta Nicola	Sindaco effettivo	1/1/2014 - 30/04/2014	(**)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea gettoni di presenza	13.151 6.000	gettoni presenza comitato esecutivo gettoni presenza comitato controllo gettoni presenza comitato per la remunerazione	5.500 6.000 3.000					33.651
Naddeo Teresa	Sindaco effettivo	30/4/2014 - 31/12/2014	(**)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea gettoni di presenza	26.849 9.000	gettoni presenza comitato esecutivo gettoni presenza comitato controllo gettoni presenza comitato per la remunerazione	8.500 11.500 2.500					58.349
Villa Gabriele	Sindaco effettivo	30/4/2014 - 31/12/2014	(**)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea gettoni di presenza	26.849 9.500	gettoni presenza comitato esecutivo gettoni presenza comitato controllo gettoni presenza comitato per la remunerazione	8.000 9.500 2.000					55.849
Spanò Pierumberto	Sindaco effettivo	10/1/2014 - 30/04/2014	(**)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea gettoni di presenza	12.055 6.500	gettoni presenza comitato esecutivo gettoni presenza comitato controllo gettoni presenza comitato per la remunerazione	5.500 7.000 2.000					33.055

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

Valori espressi in euro

Cognome e nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Longo Michele ⁽¹⁾	Direttore Generale Domestic Operations	1/1/2014 - 31/12/2014		Retribuzioni fisse da lavoro dipendente 400.000		522.459		5.231		927.690		
Lautizi Claudio	Direttore Generale International Operations	1/1/2014 - 31/12/2014		Retribuzioni fisse da lavoro dipendente 600.646		783.689				1.384.335		
Ferrari Massimo ⁽²⁾	Direttore Generale Group Finance and Corporate nonché Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari	1/1/2014 - 31/12/2014		Retribuzioni fisse da lavoro dipendente 450.000 compenso erogato come dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari 70.833		637.432		8.385		1.166.651		
De Rosa Alessandro ⁽³⁾	Vice Direttore Generale Administration Finance and Planning	1/1/2014 - 31/12/2014		Retribuzioni fisse da lavoro dipendente 385.714		509.946		14.938		910.598		
Totale				5.137.666		776.116	4.627.848	-	111.551	-	10.653.181	

(*) assemblea di approvazione del bilancio al 31/12/2014

(**) assemblea di approvazione del bilancio al 31/12/2016

(1) All'importo di 400 migliaia di euro di Retribuzione annua linda si aggiungono le indennità spettanti per trasferte effettuate, in ambito nazionale e all'estero, in linea con quanto previsto dal CCNL Dirigenti di riferimento e dalle procedure aziendali, per un importo complessivo di 7 migliaia di euro.

(2) a) All'importo di 450 migliaia di euro di Retribuzione annua linda si aggiungono le indennità spettanti per trasferte effettuate, in ambito nazionale e all'estero, in linea con quanto previsto dal CCNL Dirigenti di riferimento e dalle procedure aziendali, per un importo complessivo di 12 migliaia di euro;
b) il compenso di 70.833 erogato come dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari è comprensivo di 20.833 erogati con riferimento all'anno 2013.

(3) All'importo di 385 migliaia di euro di Retribuzione annua linda si aggiungono le indennità spettanti per trasferte effettuate, in ambito nazionale e all'estero, in linea con quanto previsto dal CCNL Dirigenti di riferimento e dalle procedure aziendali, per un importo complessivo di 12 migliaia di euro.

Tabella 4**1: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali**

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2013	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NELL'ESERCIZIO 2014	NUMERO AZIONI VENDUTE NELL'ESERCIZIO 2014	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2014
Claudio Costamagna	Presidente	Salini Impregilo S.p.A.	0	0	0	0
Pietro Salini	Amministratore Delegato	Salini Impregilo S.p.A.	0	1.450.000	0	1.450.000
Marina Brogi	Consigliere	Salini Impregilo S.p.A.	0	0	0	0
Giuseppina Capaldo	Consigliere	Salini Impregilo S.p.A.	0	0	0	0
Mario Giuseppe Cattaneo	Consigliere	Salini Impregilo S.p.A.	0	0	0	0
Roberto Cera	Consigliere	Salini Impregilo S.p.A.	0	25.000	0	25.000
Laura Cioli	Consigliere	Salini Impregilo S.p.A.	0	0	0	0
Alberto Giovannini	Consigliere	Salini Impregilo S.p.A.	0	0	0	0
Nicola Greco	Consigliere	Salini Impregilo S.p.A.	0	0	0	0
Pietro Guindani	Consigliere	Salini Impregilo S.p.A.	0	0	0	0
Geert Linnebank	Consigliere	Salini Impregilo S.p.A.	0	0	0	0
Giacomo Marazzi	Consigliere	Salini Impregilo S.p.A.	0	0	0	0
Franco Passacantando	Consigliere	Salini Impregilo S.p.A.	0	0	0	0

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2013	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NELL'ESERCIZIO 2014	NUMERO AZIONI VENDUTE NELL'ESERCIZIO 2014	NUMERO AZIONI POSSEDEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2014
Laudomia Pucci	Consigliere	Salini Impregilo S.p.A.	0	0	0	0
Alessandro Trotter	Presidente collegio Sindacale	Salini Impregilo S.p.A.	0	0	0	0
Teresa Cristiana Naddeo	Sindaco Effettivo	Salini Impregilo S.p.A.	0	0	0	0
Gabriele Villa	Sindaco Effettivo	Salini Impregilo S.p.A.	0	0	0	0
Marco Tabellini	Sindaco Supplente	Salini Impregilo S.p.A.	0	0	0	0
Roberta Battistin	Sindaco Supplente	Salini Impregilo S.p.A.	0	0	0	0
Massimo Ferrari	DG Group Finance & Corporate	Salini Impregilo S.p.A.	0	30.000	0	357.980*
Claudio Lautizi	DG International Operations	Salini Impregilo S.p.A.	0	15.000	0	506.971*
Michele Longo	DG Domestic Operations	Salini Impregilo S.p.A.	0	5.000	0	5.000

2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica

NUMERO DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2013	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NELL'ESERCIZIO 2014	NUMERO AZIONI VENDUTE NELL'ESERCIZIO 2014	NUMERO AZIONI POSSEDEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2014
1	Salini Impregilo S.p.A.	0	20.000	0	216.788*

*Comprensivo di azioni Salini Impregilo assegnate gratuitamente da Salini Costruttori S.p.A., come da Comunicato Stampa del 12 gennaio 2015.