

Relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione di Salini Impregilo S.p.A. sul quarto punto all'ordine del giorno dell'Assemblea ordinaria, recante: *“Adozione del piano di incentivazione “Performance Shares Plan 2015-2017” ai sensi dell’articolo 114-bis D.Lgs. 58/1998. Delibere inerenti e conseguenti.”*

RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DI SALINI IMPREGILO S.p.A. SUL QUARTO PUNTO ALL'ORDINE DEL GIORNO DELL'ASSEMBLEA ORDINARIA, RECANTE: “ADOZIONE DEL PIANO DI INCENTIVAZIONE “PERFORMANCE SHARES PLAN 2015-2017” AI SENSI DELL’ARTICOLO 114-BIS D.LGS. 58/1998. DELIBERE INERENTI E CONSEGUENTI.”

Signori Azionisti,

la presente relazione è stata redatta dal Consiglio di Amministrazione della Vostra Società ai sensi dell’art. 125-ter, comma 1, e 114-bis, comma 1, del D. Lgs. n. 58 del 24 febbraio 1998 e s.m. (il “**Testo Unico della Finanza**” o “**TUF**”) e dell’art. 84-bis del regolamento Consob adottato con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e s.m. (il “**Regolamento Emittenti**”), per illustrare le ragioni della proposta di adozione di un nuovo piano di incentivazione rivolto a taluni dipendenti, collaboratori e/o amministratori investiti di particolari cariche di Salini Impregilo S.p.A. (“**Salini Impregilo**” o la “**Società**”) e delle società dalla stessa controllate ai sensi dell’articolo 2359 del cod. civ. (le “**Controllate**” e, congiuntamente alla Società, il “**Gruppo**”) denominato “*Performance Shares Plan 2015-2017*” (il “**Piano**”).

In particolare, si riportano qui di seguito le principali caratteristiche del Piano che saranno compiutamente illustrate nel documento informativo che sarà messo a disposizione del pubblico, unitamente alla presente relazione, ai sensi del combinato disposto dell’art. 114-bis del TUF e dell’art. 84-bis del Regolamento Emittenti, redatto sulla base dello Schema 7 dell’Allegato 3A al Regolamento Emittenti (il “**Documento Informativo**”).

Ove il Piano fosse approvato dall’Assemblea dei soci della Società, la puntuale definizione, nel dettaglio, dei relativi termini e condizioni sarà demandata ad un apposito regolamento (il “**Regolamento**”) che sarà approvato dal Consiglio di Amministrazione - su proposta del Comitato per la Remunerazione e Nomine e con il parere favorevole del Collegio Sindacale ai sensi dell’art. 2389 del cod. civ. - nel rispetto delle linee guida approvate dall’Assemblea.

1. RAGIONI CHE MOTIVANO L’ADOZIONE DEL PIANO

In linea con la politica di remunerazione della Società, il Consiglio di Amministrazione ritiene opportuno dotare la stessa di uno strumento volto ad allineare gli interessi del *management* a quello della creazione di valore degli azionisti nonché a favorire la permanenza e la motivazione all’interno del Gruppo di soggetti con funzioni di rilevanza strategica per il conseguimento degli obiettivi aziendali, incentivandoli alla valorizzazione della Società ed al tempo stesso creando uno strumento di fidelizzazione dei beneficiari.

In particolare, il Piano è finalizzato a (a) focalizzare l’attenzione dei Beneficiari verso fattori di interesse strategico, (b) favorirne la fidelizzazione, (c) allineare la remunerazione alla creazione di valore, nel medio-lungo termine, per gli azionisti e (d) garantire un livello di remunerazione complessivamente competitivo.

2. BENEFICIARI DEL PIANO

Il Piano è riservato ai dipendenti e/o ai collaboratori e/o agli amministratori investiti di particolari cariche della Società e delle Controllate, individuati a insindacabile giudizio dal Consiglio di Amministrazione tra i soggetti investiti delle funzioni strategicamente rilevanti in un'ottica di creazione di valore (i “**Beneficiari**”).

Tra i Beneficiari potranno rientrare anche soggetti appartenenti ai gruppi indicati al punto 1.3, lettere a), b) e c) dell'Allegato 3A, Schema 7 del Regolamento Emittenti.

L'indicazione nominativa degli stessi sarà fornita nella fase di attuazione del Piano, secondo le modalità di cui all'articolo 84-*bis*, comma 5, lett. a), del Regolamento Emittenti, ovvero comunque ai sensi delle normative di legge e regolamentari di tempo in tempo applicabili.

3. MODALITÀ E CLAUSOLE DI ATTUAZIONE DEL PIANO, CON SPECIFICAZIONE SE LA SUA ATTUAZIONE È SUBORDINATA AL VERIFICARSI DI CONDIZIONI E, IN PARTICOLARE, AL RAGGIUNGIMENTO DI RISULTATI DETERMINATI

Di seguito si sintetizzano i termini e le condizioni del Piano, le cui linee guida sono state approvate, in data 19 marzo 2015, dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e Nomine e con parere favorevole del Collegio Sindacale.

Il Piano ha per oggetto:

- (a) l'assegnazione a titolo gratuito ai Beneficiari, subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi di *performance* definiti dal Consiglio di Amministrazione e nel rispetto delle altre previsioni del Piano, di azioni ordinarie della Società (le “**Azioni**”) già in circolazione e nel portafoglio della Società (o successivamente acquistate), ovvero, a scelta della stessa - subordinatamente all'approvazione da parte dell'Assemblea della Società della proposta di inserimento nello statuto della facoltà di eseguire aumenti di capitale ai sensi dell'art. 2349 cod. civ. - di Azioni della Società di nuova emissione *ex* art. 2349 cod. civ.. Il numero massimo di Azioni assegnabili ai sensi del Piano sarà stabilito dal Consiglio di Amministrazione e sarà comunicato ai sensi dell'art. 84-*bis*, comma 5, lett. a), del RE; e
- (b) la corresponsione ai Beneficiari, subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi di *performance* definiti dal Consiglio di Amministrazione e nel rispetto delle altre previsioni del Piano, di un importo lordo in denaro (il “**Bonus**”). L'ammontare massimo del Bonus che potrà essere assegnato ai sensi del Piano sarà stabilito dal Consiglio di Amministrazione e sarà comunicato ai sensi dell'art. 84-*bis*, comma 5, lett. a), del RE.

L'attribuzione del diritto di partecipare al Piano avverrà a titolo gratuito. Il diritto di partecipare al Piano sarà attribuito ai Beneficiari a titolo personale e non potrà essere trasferito per atto tra vivi, né essere assoggettato a vincoli o costituire oggetto di altri atti di disposizione a nessun titolo.

Il Consiglio di Amministrazione, previo parere non vincolante del Comitato per la Remunerazione e Nomine, e - nei casi disciplinati dall'art. 2389, comma terzo, cod. civ. - dopo aver sentito il Collegio Sindacale, individuerà i Beneficiari e stabilirà l'ammontare del Bonus, il numero delle Azioni e gli obiettivi di *performance* previsti per ciascun Beneficiario, avuto riguardo alla rilevanza strategica della rispettiva posizione ricoperta nell'ambito della Società o delle Controllate in relazione alla valorizzazione della Società e del Gruppo. I Beneficiari potranno essere individuati anche successivamente alla Data di Approvazione, purché entro il 31 dicembre 2015.

Il numero di Azioni e l'importo del Bonus che ciascun Beneficiario avrà diritto di ricevere saranno determinati alla scadenza di un periodo di riferimento - che inizierà alla data di approvazione del Piano da parte dell'Assemblea (la "**Data di Approvazione**") e terminerà alla data di approvazione da parte della Società del bilancio relativo all'esercizio sociale 2017 (il "**Periodo di Vesting**") - in funzione del livello di raggiungimento di obiettivi di *performance* definiti dal Consiglio di Amministrazione.

In particolare, dovranno essere superati - anche non congiuntamente - obiettivi in termini di "**Ricavi Cumulati**" (vale a dire, con riferimento al Gruppo a livello consolidato, il valore dei ricavi totali relativi al periodo 1° gennaio 2015 - 31 dicembre 2017, quali risultanti dal bilancio consolidato approvato dalla Società relativo agli esercizi sociali 2015, 2016 e 2017) ed "**Ebit Cumulato**" (vale a dire, con riferimento al Gruppo a livello consolidato, il valore del risultato operativo relativo al periodo 1° gennaio 2015 - 31 dicembre 2017, quale risultante dal bilancio consolidato approvato dalla Società relativo agli esercizi sociali 2015, 2016 e 2017) (gli "**Obiettivi**").

La scheda di adesione al Piano di ciascun Beneficiario conterrà indicazione dettagliata del Bonus previsto per ciascun Beneficiario in caso di raggiungimento del 100% dei relativi Obiettivi (il "**Bonus Target**"), del numero di Azioni che ciascuno dei Beneficiari avrà diritto di ricevere in caso di raggiungimento del 100% dei relativi Obiettivi (le "**Azioni Target**"), e dei valori previsti quali Obiettivi di Ebit Cumulato e di Ricavi Cumulati.

Il raggiungimento di ciascuno degli Obiettivi disgiuntamente considerati (l' "**Obiettivo**") avrà un peso pari a 1/2, e sarà rilevante ai fini della determinazione del Bonus maturato (il "**Bonus Maturato**") e delle Azioni maturate (le "**Azioni Maturate**") secondo quanto indicato nella seguente tabella:

Livello di raggiungimento di ciascun Obiettivo	% Bonus Maturato rispetto al Bonus Target
minore di 80%	0%
pari a 80%	25%
pari a 100%	50%
pari o superiore a 120%	70%
tra 80% e 100%	interpolazione lineare degli estremi tra 25% e 50%
tra 100% e 120%	interpolazione lineare degli estremi tra 50% e 70%
Livello di raggiungimento di ciascun Obiettivo	% Azioni Maturate rispetto alle Azioni Target
minore di 80%	0%
pari a 80%	25%
pari a 100%	50%
pari o superiore a 120%	70%
tra 80% e 100%	interpolazione lineare degli estremi tra 25% e 50%
tra 100% e 120%	interpolazione lineare degli estremi tra 50% e 70%

Conseguentemente, qualora entrambi gli Obiettivi siano stati raggiunti:

- (a) in misura pari all'80%, il Bonus Maturato sarà pari al 50% del Bonus Target e le Azioni Maturate saranno pari al 50% delle Azioni Target;
- (b) in misura pari al 100%, il Bonus Maturato sarà pari al 100% del Bonus Target e le Azioni Maturate saranno pari al 100% delle Azioni Target;
- (c) in misura pari o superiore al 120%, il Bonus Maturato sarà pari al 140% del Bonus Target e le Azioni Maturate saranno pari al 140% delle Azioni Target.

Il mancato raggiungimento di uno degli Obiettivi in misura almeno pari all'80% non comporterà la perdita del diritto al Bonus Maturato e alle Azioni Maturate, che saranno determinati sulla base del livello di

raggiungimento dell'altro Obiettivo (se almeno pari all'80%) sulla base della tabella di cui sopra.

Qualora il numero di Azioni Maturate risultante in applicazione delle precedenti previsioni fosse un numero decimale, tale numero sarà arrotondato per difetto al numero intero più vicino.

Il diritto di ricevere il Bonus e le Azioni è geneticamente e funzionalmente collegato al permanere del rapporto di lavoro subordinato e/o del rapporto di lavoro autonomo e/o del rapporto di amministrazione in essere tra i Beneficiari e una delle società del Gruppo (il “**Rapporto**”), salva diversa determinazione del Consiglio di Amministrazione in senso più favorevole per i Beneficiari.

Pertanto:

A. in caso di cessazione del Rapporto prima dello scadere del Periodo di Vesting nei casi elencati qui di seguito:

(*a*) licenziamento giustificato da motivi di carattere oggettivo ai sensi del CCNL applicabile al Rapporto; (*b*) licenziamento ingiustificato ai sensi del CCNL applicabile al Rapporto (e cioè privo di giusta causa e non giustificato da motivi di carattere soggettivo od oggettivo); (*c*) licenziamento per superamento del periodo di comporto; (*d*) revoca o mancato rinnovo della carica di amministratore in assenza di giusta causa; (*e*) recesso anticipato da parte del committente dal contratto di collaborazione autonoma in assenza di giusta causa; (*f*) scadenza naturale del contratto di collaborazione autonoma; (*g*) dimissioni per giusta causa *ex art.* 2119 cod. civ.; (*h*) dimissioni volontarie, solo a condizione che il Beneficiario si trovi in possesso dei requisiti pensionistici di legge e nei 30 giorni successivi abbia presentato richiesta di accedere al relativo trattamento; e (*i*) morte o invalidità permanente,

il Beneficiario (o i suoi eredi) potrà eventualmente mantenere il diritto a una frazione *pro rata temporis* del Bonus Maturato e delle Azioni Maturate, calcolata sulla base del rapporto tra: (*x*) il periodo intercorso tra la Data di Offerta e la data (1) di ricevimento da parte del destinatario della comunicazione in forma scritta di cessazione (in caso di atto unilaterale ed indipendentemente dall'eventuale diversa data di cessazione del Rapporto ivi indicata), ovvero (2) di cessazione del Rapporto (in caso di accordo bilaterale, scadenza del termine o decesso del Beneficiario) (la “**Comunicazione di Cessazione**”), e (*y*) il Periodo di Vesting;

B. in ogni altro caso di cessazione del Rapporto prima dello scadere del Periodo di Vesting, il Beneficiario perderà definitivamente il diritto di ricevere il Bonus e le Azioni.

Resta inteso che il diritto dei Beneficiari di ricevere il Bonus Maturato e le Azioni Maturate resterà sospeso a partire dal momento dell'eventuale invio di una lettera di contestazione disciplinare (ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7 della legge 300/70), e sino al momento della ricezione della comunicazione con cui sia stata irrogata la relativa sanzione ovvero della comunicazione da parte della Società o della Controllata di non

voler procedere all'irrogazione di alcuna sanzione.

Resta infine inteso che in caso di trasferimento del Rapporto ad un'altra società del Gruppo e/o in caso di cessazione del Rapporto e contestuale instaurazione di un nuovo Rapporto nell'ambito del Gruppo, il Beneficiario conserverà, *mutatis mutandis*, ogni diritto attribuitogli dal Regolamento.

Il Piano prevede meccanismi di “*claw back*” e la facoltà del Consiglio di Amministrazione di implementare le ulteriori raccomandazioni di cui all'art. 6 del Codice di autodisciplina delle società quotate predisposto dal Comitato per la Corporate Governance promosso da Borsa Italiana S.p.A. (il “**Codice di Autodisciplina**”).

Il Piano prevede inoltre una clausola di *retention*, ai sensi della quale i Beneficiari si impegnano espressamente a non rassegnare le proprie dimissioni volontarie dal rapporto di lavoro per un periodo di 24 mesi dalla data di scadenza del Periodo di Vesting. In caso di violazione di tale impegno, i Beneficiari saranno tenuti a corrispondere una penale pari al 50% o al 25% dei redditi netti complessivamente realizzati per effetto della partecipazione al Piano, a seconda che le dimissioni siano state comunicate prima del 12° o del 24° mese dalla data di scadenza del Periodo di Vesting.

È prevista la facoltà per il Consiglio di Amministrazione di apportare al Regolamento, autonomamente e senza necessità di ulteriori approvazioni dell'assemblea degli azionisti della Società, tutte le modificazioni e integrazioni ritenute necessarie o opportune per adeguare il Regolamento alla mutata situazione mantenendo al contempo invariati, per quanto possibile, i contenuti sostanziali ed economici del Piano, nei casi di:

- (a) operazioni straordinarie sul capitale della Società non espressamente disciplinate dal Regolamento, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo, fusioni, scissioni, riduzioni del capitale (e/o, ove previsto, del valore nominale delle Azioni) anche per perdite, aumenti del capitale della Società, gratuiti o a pagamento, offerti in opzione agli azionisti ovvero senza diritto di opzione, eventualmente anche da liberarsi mediante conferimento in natura, raggruppamento o frazionamento di Azioni suscettibili di influire sulle Azioni;
- (b) eventi di natura straordinaria e/o non ricorrente e/o non riconducibile all'attività tipica (quali a titolo esemplificativo e non esaustivo, acquisizioni e/o cessioni di partecipazioni e/o rami d'azienda), considerati di particolare rilevanza e/o attualmente non previsti dai piani manageriali, che comportino una significativa variazione del perimetro del Gruppo;
- (c) mutamenti significativi dello scenario macroeconomico e/o competitivo, fatti straordinari di impatto rilevante al di fuori delle leve d'azione del *management*;
- (d) modifiche legislative o regolamentari o del Codice di Autodisciplina;
- (e) altri eventi, suscettibili di influire sul Piano.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione potrà modificare, integrandoli o diminuendoli, tra l'altro, in

via esemplificativa e non tassativa: (i) l'ammontare del Bonus, (ii) la definizione e/o il numero e/o le caratteristiche delle Azioni, tenuto conto del numero di Azioni proprie della Società di volta in volta esistenti e/o del numero di nuove Azioni della Società rivenienti da aumenti di capitale eventualmente deliberati al servizio del Piano e/o di eventuali ulteriori piani di incentivazione e delle Azioni già attribuite ai sensi del Piano e/o di eventuali ulteriori piani di incentivazione, anche su base azionaria; nonché (iii) gli Obiettivi e/o gli ulteriori termini e condizioni di maturazione del Bonus e delle Azioni.

Qualora (i) venisse promossa un'offerta pubblica di acquisto o un'offerta pubblica di scambio avente ad oggetto le Azioni della Società, o (ii) venisse revocata la quotazione delle Azioni della Società presso il mercato azionario telematico organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. (*delisting*), il Consiglio di Amministrazione avrà facoltà di concedere ai Beneficiari di ricevere anticipatamente il Bonus e le Azioni in misura non inferiore, rispettivamente, al Bonus Target e al numero di Azioni Target - anche indipendentemente dall'effettivo raggiungimento degli Obiettivi - e di prevedere l'anticipata cessazione del Piano. Tale decisione sarà vincolante per i Beneficiari.

Il Piano avrà durata dalla Data di Approvazione sino al 30 giugno 2018, fatte salve alcune previsioni tra cui, i meccanismi di "*claw back*" e la clausola di *retention*, che resteranno efficaci anche successivamente a tale data.

4. EVENTUALE SOSTEGNO DEL PIANO DA PARTE DEL FONDO SPECIALE PER L'INCENTIVAZIONE DELLA PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI NELLE IMPRESE DI CUI ALL'ART. 4, COMMA 112, DELLA LEGGE 24 DICEMBRE 2003, N. 350

Il Piano non riceve alcun sostegno da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'articolo 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350.

5. MODALITÀ PER LA DETERMINAZIONE DEI PREZZI E DEI CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DEI PREZZI PER LA SOTTOSCRIZIONE O PER L'ACQUISTO DELLE AZIONI

Come sopra indicato, il Piano proposto prevede il diritto, al raggiungimento di determinati Obiettivi, all'assegnazione gratuita di Azioni della Società già in circolazione e nel portafoglio della Società medesima (o successivamente acquistate), ovvero, a scelta della Società - subordinatamente all'approvazione da parte dell'Assemblea della Società della proposta di inserimento nello statuto della facoltà di eseguire aumenti di capitale *ex art. 2349 cod. civ.*, di cui al primo punto all'ordine del giorno dell'Assemblea straordinaria - di Azioni della Società di nuova emissione *ex art. 2349 cod. civ.*

6. VINCOLI DI INDISPONIBILITÀ GRAVANTI SULLE AZIONI, CON PARTICOLARE RIFERIMENTO AI TERMINI ENTRO I QUALI SIA CONSENTITO O VIETATO IL SUCCESSIVO TRASFERIMENTO ALLA SOCIETÀ STESSA O A TERZI.

L'attribuzione del diritto di partecipare al Piano avverrà a titolo gratuito. Il diritto di partecipare al Piano sarà attribuito a titolo personale, e non potrà essere trasferito per atto tra vivi né essere assoggettato a vincoli o costituire oggetto di altri atti di disposizione a qualsiasi titolo.

*** **

Signori Azionisti, ciò premesso, il Consiglio di Amministrazione sottopone alla Vostra approvazione la seguente

proposta di delibera

“L’Assemblea ordinaria degli azionisti:

- *preso atto della proposta del Comitato per la Remunerazione e Nomine;*
- *preso atto della relazione del Consiglio di Amministrazione relativa alla proposta di adozione di un piano di incentivazione rivolto a taluni dipendenti, collaboratori e/o amministratori investiti di particolari cariche della Società e delle società dalla stessa controllate ai sensi dell’articolo 2359 del cod. civ.;*
- *avute presenti le disposizioni di cui all’art. 114-bis del Testo Unico della Finanza e della relativa normativa regolamentare emanata dalla Consob;*
- *preso atto del Documento Informativo redatto dal Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell’art. 114-bis del Testo Unico della Finanza e dell’art. 84-bis del Regolamento Consob n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato;*
- *valutata l’opportunità di promuovere la realizzazione di un piano di incentivazione rivolto a taluni dipendenti, collaboratori e/o amministratori investiti di particolari cariche della Società e delle società dalla stessa controllate ai sensi dell’articolo 2359 del cod. civ., allo scopo di fidelizzare e incentivare i partecipanti al Piano, rendendo i medesimi compartecipi della creazione di valore aziendale;*

delibera

1. *di approvare, ai sensi e per gli effetti dell’art. 114-bis del D.Lgs. 58/1998, il piano di incentivazione denominato “Performance Shares Plan 2015-2017” (il “**Piano**”) rivolto a taluni dipendenti, collaboratori e/o amministratori investiti di particolari cariche di Salini Impregilo S.p.A. e delle società dalla stessa controllate ai sensi dell’articolo 2359 del cod. civ., individuati a insindacabile giudizio dal Consiglio di Amministrazione tra i soggetti investiti delle funzioni strategicamente rilevanti in un’ottica di creazione di valore, in conformità alle linee guida indicate nella relazione del Consiglio di Amministrazione (e nel documento informativo messo a disposizione ai sensi della*

normativa applicabile in vista dell'odierna Assemblea), dando mandato al Consiglio di Amministrazione di finalizzare lo schema di regolamento menzionato in narrativa in conformità a dette linee guida;

2. *di conferire al Consiglio di Amministrazione, con espressa facoltà di sub-delega, ogni più ampio potere necessario od opportuno per dare completa e integrale attuazione al Piano e provvedere all'informativa al mercato, alla redazione e/o alla finalizzazione di ogni documento necessario od opportuno in relazione agli stessi, ai sensi delle applicabili disposizioni legislative e regolamentari, nonché, in generale, all'esecuzione delle presenti delibere, ivi compresi i poteri di: (i) apportare al Piano le variazioni necessarie o opportune al fine di tenere conto delle modifiche normative, anche di autodisciplina, nonché tutte le modifiche necessarie o opportune a garantire la coerenza della strategia di incentivazione a fronte di: a) cambio perimetro di Salini Impregilo e/o operazioni straordinarie (anche sul capitale) societarie e/o finanziarie; b) mutamento significativo dello scenario macroeconomico e/o di business o altri fattori straordinari; (ii) definire ogni altro termine e condizione per l'attuazione del Piano, nella misura in cui ciò non contrasti con quanto stabilito dalla presente delibera”.*

Milano, 31 marzo 2015

per il Consiglio di Amministrazione di Salini Impregilo S.p.A.

Il Presidente Dott. Claudio Costamagna