

**Relazione sulle Politiche di Remunerazione
di Salini Impregilo S.p.A.**

INDICE

PREMESSA	2
1. SEZIONE I: LE POLITICHE IN MATERIA DI REMUNERAZIONE PER L'ESERCIZIO 2014	5
1.1. La governance del processo di remunerazione	5
1.1.1. Gli Organi ed i soggetti coinvolti	5
1.1.2. In particolare: il Comitato per la Remunerazione e Nomine	5
1.1.3. L'Iter di approvazione della Politica di Remunerazione 2014	7
1.2. Le finalità e i principi generali della Politica di Remunerazione	8
1.2.1. Le finalità della Politica di Remunerazione	8
1.2.2. Il bilanciamento tra la componente fissa e la componente variabile della remunerazione (c.d. pay mix), anche con riferimento alle prassi di settore	9
1.3. Le linee guida della Remunerazione	10
1.3.1. Le componenti fisse della remunerazione	10
1.3.2. Le componenti variabili di breve termine della remunerazione	10
1.3.3. Le componenti variabili di lungo periodo della remunerazione	11
1.3.4. La politica in materia di benefici non monetari e sulle coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie	11
1.3.5. La politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro	12
1.4. La declinazione in concreto delle linee guida sulla remunerazione	12
1.4.1. La remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione	12
1.4.2. La remunerazione degli amministratori non esecutivi	12
1.4.3. La remunerazione dell'Amministratore Delegato	14
1.4.4. La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche	16
2. SEZIONE II: LA RAPPRESENTAZIONE DELLE VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE E DEI COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2013	19
2.1. La rappresentazione delle voci che compongono la remunerazione (per voce retributiva)	19
2.2. I compensi corrisposti nell'esercizio 2013	23
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	23
2.2.2. Tabella 2: Stock-option assegnate ai componenti del Consiglio di Amministrazione, al Direttore Generale e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche	23
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	23
2.3. Le Partecipazioni dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con responsabilità strategiche	24

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 dicembre 2011 (il “**Codice di Autodisciplina**”).

La presente Relazione è suddivisa in due Sezioni.

Nella Sezione I è illustrata la politica di Salini Impregilo S.p.A. (la “**Società**” o l’“**Emittente**”) in materia di remunerazione (la “**Politica 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 e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società e sono analiticamente illustrati i compensi ad essi corrisposti con riferimento all’esercizio 2013, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dall’Emittente.

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 scadrà 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 (cfr. § 2.1.3).

Quanto alla Politica di Remunerazione, la stessa è stata definita, 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 13 maggio 2013, e disponibile sul sito internet

della Società (www.salini-impregilo.com, sezione “Governance”) (la “**Procedura OPC**”).

Il testo della presente Relazione è stato reso disponibile al pubblico, presso la sede sociale e sul sito internet della Società, nei termini previsti perché possa essere esaminato in vista dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2013 e chiamata ad esprimersi, con deliberazione non vincolante, sulla prima sezione della medesima Relazione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

La Politica di Remunerazione illustrata nella Relazione si inserisce nel processo avviato dagli interventi di *corporate governance* ed organizzativi che il nuovo *management*, espressione del Consiglio di Amministrazione nominato dall'Assemblea del 17 luglio 2012, ha apportato per il rilancio della Società, e che hanno condotto all'approvazione, in data 12 settembre 2013, da parte delle Assemblee straordinarie di Salini S.p.A. e Impregilo S.p.A., della fusione per incorporazione di Salini S.p.A. in Impregilo (la “**Fusione**”), decorrente ai fini civilistici dall'1 gennaio 2014, che rappresenta il coronamento della strategia di collaborazione tra Impregilo e il Gruppo Salini avviata nel settembre 2012, con la sottoscrizione di un accordo strategico tra i due gruppi (l’**“Accordo Strategico”**). La Fusione, in particolare, è volta, da un lato, a cogliere le opportunità di incremento di valore e di ricavi, ed a conseguire risparmi di costi, per effetto delle conseguenti sinergie operative e industriali, e, dall'altro, al rafforzamento del posizionamento competitivo della Società attraverso il consolidamento dei fattori critici di successo che caratterizzano i segmenti di *business* presidiati.

In tale contesto, la Politica di Remunerazione rappresenta 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 derivanti dalla Fusione.

Da ultimo, è doveroso sottolineare come la Politica di Remunerazione illustrata nella Relazione vada specificamente inserita 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 2014

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 del Consiglio di Amministrazione attualmente in carica, ed 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).

Il Consiglio di Amministrazione è competente, oltre che per l'approvazione della Politica di Remunerazione e la relativa presentazione 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, 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 i seguenti Amministratori non esecutivi: Marina Brogi, con funzioni di Presidente, Geert Linnebank e Laudomia Pucci. A questi ultimi si è aggiunto il consigliere Nicola Greco, nominato membro del CRN dal Consiglio di Amministrazione del 12 settembre 2013.

Il CRN è dunque attualmente composto, in linea con le più recenti raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, da quattro Amministratori non esecutivi, tutti indipendenti. 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, la Politica 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 della politica 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.

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.

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.

1.1.2.3. Gli Esperti Indipendenti e le funzioni aziendali intervenute nella predisposizione della Politica di Remunerazione 2014

Per l'efficace svolgimento delle proprie funzioni di analisi ed 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 (gli “**Esperti Indipendenti**”).

Il CRN si avvale, in particolare, delle Direzioni Legale e Societario, che assiste il Comitato nell'organizzazione e gestione delle riunioni e della Direzione Risorse Umane, che predispone il materiale di supporto propedeutico alla definizione delle politiche di remunerazione e alla valutazione e rendicontazione dei risultati individuali 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 2013.

Nel corso del 2013 il CRN si è riunito complessivamente 8 volte, con una partecipazione media dell'83% circa dei suoi componenti.

Nell'ambito delle riunioni tenutesi, sono state valutate e discusse le politiche retributive attuate nel 2013, ai fini della definizione delle proposte di politica per il 2014, e sono state approfondite, in particolare, le caratteristiche dei trattamenti remunerativi da proporre al Consiglio di Amministrazione per gli Amministratori e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, come pure è stata elaborata la presente Relazione, per la successiva approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

Aderendo alle indicazioni del Codice di Autodisciplina e con l'obiettivo di instaurare un appropriato canale di dialogo con azionisti e investitori, il CRN riferisce su richiesta degli Azionisti sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni all'Assemblea degli azionisti convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio, tramite il suo Presidente.

Ulteriori informazioni relative alla composizione, alle regole di funzionamento e all'attività svolta dal CRN sono disponibili nella Relazione sul Governo Societario.

1.1.3. L'Iter di approvazione della Politica di Remunerazione 2014

Nel corso del 2014 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 della Politica di Remunerazione, ai fini della predisposizione della presente Relazione, nelle riunioni del 6, 12 e 19 marzo 2014 in coerenza con le più recenti raccomandazioni del Codice di Autodisciplina. Nell'assunzione delle proprie determinazioni, il CRN ha 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 sottoscrizione, in data 27 settembre 2012, dell'Accordo Strategico, e dell'approvazione, in data 6 dicembre 2012, del Piano Industriale, quest'ultimo essenziale per l'individuazione dei parametri e degli obiettivi cui è stato legato il sistema retributivo per l'esercizio 2013;
- delle deliberazioni consiliari del 25 e 27 marzo 2013 in tema di remunerazione dell'Amministratore Delegato;
- della deliberazione consiliare del 27 marzo 2013 in tema di criteri generali e linee guida per la remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (di seguito anche le “**Linee Guida**”);
- dell'approvazione, in data 22 aprile 2013, del budget Impregilo 2013 al quale sono stati

- legati gli obiettivi (STI e LTI) del sistema retributivo per l'esercizio 2013;
- della deliberazione consiliare del 5 agosto 2013, in relazione al nuovo assetto organizzativo varato in vista della Fusione;
- della deliberazione assembleare del 12 settembre 2013 in relazione alla Fusione;
- della deliberazione consiliare del 12 dicembre 2013, in tema di individuazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- dell'approvazione, in data 19 marzo 2014, del nuovo Piano Industriale 2014-2017, al quale sono legati gli obiettivi del sistema retributivo per l'esercizio 2014 e per il LTI in relazione agli anni 2014 e 2015;
- della deliberazione consiliare del 19 marzo 2014, in tema di remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione, dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

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 poi elaborato le informazioni necessarie affinché il CRN proponesse al Consiglio di Amministrazione la Politica di Remunerazione.

In data 19 marzo 2014 il CRN, avvalendosi del contributo delle funzioni aziendali di cui al precedente § 1.1.2.3 ed in esito alle riunioni intercorse, ha dunque definito, per quanto di propria competenza, la Politica di Remunerazione, sì da sottoporla al Consiglio di Amministrazione.

La Politica di Remunerazione è stata quindi approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del CRN, nella riunione del 19 marzo 2014, 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 DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

1.2.1. Le finalità della Politica di Remunerazione

La Politica di Remunerazione è volta ad attrarre e motivare risorse professionali qualificate per il perseguimento degli obiettivi della Società e del Gruppo, nonché a 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, la Politica di Remunerazione si prefigge peraltro di allineare quanto più possibile gli interessi del *management* con quelli di medio-lungo periodo degli azionisti.

In particolare, la Politica di Remunerazione che l'Emittente si propone di adottare nel 2014, in continuità con i programmi di remunerazione varati nel 2013 per gli Amministratori e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, risponde 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, al riguardo, sottolineare che la Società intende oggi continuare a fondare la propria Politica di Remunerazione sul contemperamento 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.

Specifica rilevanza 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.

Analogamente rilevante appare la coerenza dei trattamenti retributivi rispetto alle prassi e tendenze di mercato, per cariche e ruoli di livello comparabile per responsabilità e complessità, nell'ambito di *panel* aziendali comparabili con la Società, attraverso specifici *benchmark* retributivi individuati sulla base di informazioni pubbliche.

Più in generale, la Politica di Remunerazione è definita sulla base dei seguenti principi:

- i. proporzionalità: in termini di coerenza e corrispettività della remunerazione 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;
- ii. competitività: in termini di sostanziale equilibrio dei livelli retributivi rispetto a quelli del mercato di riferimento;
- iii. coerenza: in termini di capacità di riconoscere trasversalmente in tutto il Gruppo trattamenti retributivi analoghi a figure professionali assimilabili tenendo conto dell'area geografica di appartenenza e di altri fattori che possono influenzare tempo per tempo il livello retributivo;
- 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;
- 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.

9

1.2.2. 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 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 (PEERS) operanti nel settore dell'Emittente.

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”).

Quanto, invece, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, le Linee Guida - che si inseriscono in un contesto, tanto di Gruppo quanto dello specifico settore di riferimento, caratterizzato nella prassi da una minor significatività della componente variabile rispetto a quella fissa - prevedono una progressiva migrazione verso un sistema retributivo anch'esso articolato su tre componenti, con una graduale crescita dell'incidenza della componente variabile sulla *total compensation*. Ciò pur compatibilmente con l'esigenza, da un lato, di rispettare situazioni contrattuali preesistenti e, dall'altro, di non discostarsi eccessivamente dalle prassi di mercato, per poter attrarre le risorse maggiormente qualificate.

Per quanto concerne, invece, 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 DELLA REMUNERAZIONE

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.

Il compenso fisso dell'Amministratore Delegato, in particolare, è stato individuato prendendo come riferimento i compensi per cariche analoghe nei panel di società comparabili di cui al § 1.4.3 e tenendo conto che, all'esito della Fusione, con effetto dall'1 gennaio 2014 l'Amministratore Delegato rende l'intera sua normale attività lavorativa e professionale a favore della Società (che ha più che raddoppiato la proprie dimensioni e volume di attività).

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 (iii) alle responsabilità. 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 invece agli Amministratori non esecutivi - sempre in linea con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina - i relativi compensi 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.

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, individuati, con riferimento all'esercizio 2014, in termini di EBITDA, Book to Bill e PFN (*cfr.* per maggiori dettagli § 1.4.3). 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 (*cf.* per maggiori dettagli § 1.4.3).

Anche per quanto concerne i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, secondo quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 19 marzo 2014, 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 (individuati, con riferimento all’esercizio 2014, in termini di EBITDA, Book to Bill e PFN, (ii) delle specifica *business unit* di appartenenza e (iii) di performance individuale (la cui valutazione è rimessa all’Amministratore Delegato).

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. In altri termini, la performance aziendale costituisce un presupposto in assenza del quale una pur brillante performance individuale non potrà essere tenuta in considerazione.

Analogamente a quanto avviene per l’Amministratore Delegato, è 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, dall’altro, di identificare il contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi strategici generali perseguiti dalla Società. Il tutto in una logica di trasparenza ed accessibilità dei dati di riferimento.

1.3.3. Le componenti variabili di lungo periodo della remunerazione

11

La componente variabile di lungo periodo, che può avere una composizione esclusivamente monetaria, 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.

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.

Quanto all’Amministratore Delegato, 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, approvati dal Consiglio di Amministrazione - sempre su proposta del CRN - coerenti con quelli previsti dal Piano Industriale, ed è anche in questo caso subordinata al raggiungimento di una soglia minima di performance.

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 sono assegnate autovetture aziendali ad uso promiscuo, secondo le *policy* aziendali attualmente vigenti.

1.3.5. La politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla 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.

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 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.

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 12.473,60.

1.4.2. La remunerazione degli amministratori non esecutivi

1.4.2.1. Il compenso assembleare per la carica

L’Assemblea di Impregilo 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.

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 Comitato interni:

- *Comitato Esecutivo*
 - a. Presidente: Euro 50.000,00 (cinquantamila/00) annui lordi;
 - b. Altri Membri: Euro 30.000,00 (trentamila/00) annui lordi;
 - c. 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*
 - a. Presidente: Euro 50.000,00 (cinquantamila/00) annui lordi;
 - b. Altri Membri: Euro 40.000,00 (quarantamila/00) annui lordi;
 - c. 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*
 - a. Presidente: Euro 15.000,00 (quindicimila/00) annui lordi;
 - b. Altri Membri: Euro 10.000,00 (diecimila/00) annui lordi;
 - c. 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*
 - a. Presidente: Euro 30.000,00 (trentamila/00) annui lordi;
 - b. Altri Membri: Euro 20.000,00 (ventimila/00) annui lordi;
 - c. 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*
 - a. componenti che rivestono la carica di Consigliere: Euro 30.000,00 (trentamila/00) annui lordi;
 - b. componenti che non rivestono la carica di Consigliere, incluso il Coordinatore: Euro 60.000,00 (sessantamila/00) annui lordi.

13

Il Consiglio di Amministrazione tenutosi in data 12 novembre 2013, su proposta del CRN e sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale, ha deliberato:

- a. di determinare il compenso per gli Amministratori Indipendenti, Ing. Laura Cioli e Dott. Pietro Guindani, per le riunioni tenute con gli amministratori incaricati di Salini S.p.A. in relazione alla determinazione del rapporto di concambio delle azioni delle società interessate al progetto di Fusione di Salini S.p.A. in Impregilo S.p.A., in un gettone di partecipazione, per ogni riunione, pari a (i) Euro 2.000,00 (duemila/00) in caso di partecipazione personale e (ii) Euro 1.000,00 (mille/00) in caso di partecipazione per audio o video conferenza, per gli ammontari complessivamente riportati nel successivo paragrafo 2.1.1.;
- b. di determinare il compenso per gli Amministratori Indipendenti, per il parere ex art. 39-bis del Regolamento Consob 11971/99 in relazione all'Offerta Pubblica di Acquisto

volontaria totalitaria di Salini S.p.A., reso in occasione del Consiglio di Amministrazione del 10 marzo 2013, in un gettone di partecipazione, per ogni riunione cui gli stessi hanno partecipato per la predisposizione del parere, pari a (i) Euro 1.000,00 (mille/00) in caso di partecipazione personale e (ii) Euro 500,00 (cinquecento/00) in caso di partecipazione attraverso sistemi di audio o video conferenza, per gli ammontari complessivamente riportati nel successivo paragrafo 2.1.1.

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 12.473,60.

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.

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

A decorrere dall'1 gennaio 2014, in virtù della Fusione, anche il rapporto di lavoro subordinato dirigenziale intercorrente tra l'Amministratore Delegato e Salini S.p.A. è stato trasferito senza soluzione di continuità in capo alla Società.

Il Consiglio di Amministrazione del 19 marzo 2014, tenuto conto del fatto che l'Amministratore Delegato, dal 1° gennaio 2014, rende l'intera sua normale attività lavorativa e professionale a favore della Società, come pure delle diverse e maggiori responsabilità sullo stesso gravanti all'esito della Fusione, ha deliberato, su proposta del CRN, il complessivo ed articolato trattamento economico per l'Amministratore Delegato, sotto forma di retribuzione annua lorda (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 che seguono.

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 riguarda l'esercizio 2014, l'STI è stato determinato - 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 2014 sono condizionati e parametrati al raggiungimento di obiettivi fissati in termini di:

- EBITDA (con un peso del 50% sull'ammontare complessivo dell'STI);
- Book to Bill (con un peso del 25% sull'ammontare complessivo dell'STI);
- PFN come verificato a fine anno (con un peso del 25% sull'ammontare complessivo dell'STI).

Sempre convenzionalmente assumendo quale base di calcolo l'ammontare della sommatoria di RAL ed emolumento fisso per la delega, a parziale modifica del relativo piano su base triennale (2013-2015), l'LTI sarà pari, al raggiungimento del 100% degli obiettivi (l'"**LTI a Target**"), a Euro 4.800.000,00 (quattromilionitotocentomila/00).

Corresponsione e 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).

L'eventuale erogazione dell'LTI avverrà in un'unica soluzione nel corso del 2016.

Il diritto a percepire rispettivamente STI ed 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.

E' altresì facoltà del CRN 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 un (i) compenso fisso pari ad Euro 50.000,00 (cinquantamila/00) annui lordi nonché (ii) i relativi gettoni di presenza.

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, dall'1 gennaio 2014 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 20.361,00.

1.4.4. La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

1.4.4.1. La remunerazione fissa e variabile

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 Prof. 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*, Prof. 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 quindi individuato nelle persone dei Direttori Generali (Prof. 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.

Ad eccezione dell'Ing. Longo, già dirigente della Società dal settembre 2007, gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche hanno operato a favore della Società dal 5 agosto 2013, in regime di distacco non oneroso per Impregilo S.p.A. (funzionalmente alle strategie di integrazione delle strutture manageriali di Salini S.p.A. e Impregilo S.p.A. in vista della Fusione), nell'ambito dei rapporti di lavoro dirigenziale con Salini S.p.A. che sono venuti a far capo a Impregilo dal 1° gennaio 2014, in esito alla Fusione.

Il Consiglio di Amministrazione tenutosi in data 19 marzo 2014, su proposta del CRN, coerentemente con il perseguimento della finalità di graduale adeguamento alle Linee Guida delineate nei §§ 1.2 e 1.3 e in ragione delle rispettive specializzazioni professionali e delle responsabilità connesse ai ruoli organizzativi ricoperti, ha deliberato di riconoscere, a ciascuno dei Direttori Generali e Dirigenti con Responsabilità Strategiche, con decorrenza dal 1 gennaio 2014 di efficacia della fusione, un complessivo trattamento remunerativo su base annua, nella sua

componente fissa e variabile, nei termini che seguono.

Quanto alle componenti fisse:

- Prof. Massimo Ferrari: Euro 450.000,00 (quattrocentocinquantamila/00) a titolo di RAL, nonché Euro 50.000,00 (cinquantamila/00) quale compenso fisso per l'incarico di Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili e societari assunto con decorrenza 5 agosto 2013;
- Dott. Alessandro De Rosa: Euro 360.000,00 (trecentosessantamila/00) a titolo di RAL;
- Ing. Claudio Lautizi: Euro 600.000,00 (seicentomila/00) a titolo di RAL;
- Ing. Michele Longo: Euro 400.000,00 (quattrocentomila/00) a titolo di RAL.

Quanto alla componente variabile, con riferimento all'esercizio 2014 i Dirigenti con Responsabilità Strategiche possono 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 retribuzione.

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

- o di Gruppo (individuati, per il 2014, in termini di EBITDA, Book to Bill e PFN), con un peso del 30% quanto all'Ing. Longo e all'Ing. Lautizi e del 40% quanto al Prof. Ferrari e al Dott. De Rosa, sull'ammontare complessivo dei rispettivi STI DRS;
- o delle specifica *business unit* di appartenenza (con un peso del 40% quanto all'Ing. Longo e all'Ing. Lautizi e del 30% quanto al Prof. Ferrari e al Dott. De Rosa, sull'ammontare complessivo dei rispettivi STI DRS);
- o di performance individuali (con un peso del 30% sull'ammontare complessivo dei rispettivi STI DRS).

17

Analogamente a quanto avviene per l'Amministratore Delegato, 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.

Con esclusivo riguardo all'esercizio 2013, il Consiglio di Amministrazione, potrà deliberare, su proposta del CRN e dell'Amministratore Delegato, la corresponsione di un bonus correlato all'andamento dell'esercizio e ai risultati conseguiti.

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.

1.4.4.2. 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.

1.4.4.3. 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.

2. SEZIONE II: LA RAPPRESENTAZIONE DELLE VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE E DEI COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2013

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 2013, il Consiglio di Amministrazione e i Comitati interni sono risultati composti, di tempo in tempo, dai seguenti Amministratori: Claudio Costamagna (che ricopre la carica di Presidente), Pietro Salini, Marina Brogi, Giuseppina Capaldo, Mario Cattaneo, Roberto Cera, Laura Cioli, Massimo Ferrari (fino al 5 agosto 2013), Alberto Giovannini, Nicola Greco (dal 12 settembre 2013), Pietro Guindani, Claudio Lautizi (fino al 5 agosto 2013), Geert Linnebank, Giacomo Marazzi (dal 12 settembre 2013), Franco Passacantando (dal 15 dicembre 2013), Laudomia Pucci, Giorgio Rossi Cairo (fino al 5 luglio 2013) e Simon Pietro Salini.

I compensi erogati *pro rata temporis* a ciascuno dei consiglieri nel corso dell'esercizio 2013 sono i seguenti:

- Consigliere Claudio Costamagna: Euro 200.000,00 quale compenso lordo per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione, Euro 30.000,00 quale membro del Comitato Esecutivo, nonché Euro 21.000,00 a fronte della partecipazione alle riunioni del Comitato Esecutivo, per un totale pari a Euro 251.000,00;
- 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 30.000,00 a fronte della partecipazione alle riunioni del Comitato Esecutivo, per un totale pari a Euro 130.000,00;
- 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 10.500,00 a fronte della partecipazione alle riunioni del Comitato per le operazioni con parti correlate, Euro 30.000,00 quale membro del *Corporate Governance Advisory Board*, nonché Euro 5.000,00 a fronte della partecipazione alle riunioni relative al parere *ex art. 39-bis* del Regolamento Consob 11971/99 reso dagli Amministratori Indipendenti in relazione all'Offerta Pubblica di Acquisto volontaria totalitaria di Salini S.p.A., per un totale pari a Euro 138.500;
- Consigliere Giuseppina Capaldo: Euro 50.000,00 quale compenso lordo per la carica di amministratore, Euro 12.054,79 quale membro del Comitato Controllo e Rischi, Euro 3.500,00 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 5.500,00 a fronte della partecipazione alle riunioni del Comitato per le operazioni con parti correlate, nonché Euro 2.500,00 a fronte della partecipazione alle riunioni relative al parere *ex art. 39-bis* del Regolamento Consob 11971/99 reso dagli Amministratori Indipendenti in relazione all'Offerta Pubblica di Acquisto volontaria totalitaria di Salini

- S.p.A., per un totale pari a Euro 93.554,79;
- 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 14.000,00 a fronte della partecipazione alle riunioni del Comitato Controllo e Rischi, nonché Euro 5.000,00 a fronte della partecipazione alle riunioni relative al parere ex art. 39-bis del Regolamento Consob 11971/99 reso dagli Amministratori Indipendenti in relazione all'Offerta Pubblica di Acquisto volontaria totalitaria di Salini S.p.A., per un totale pari a Euro 119.000,00;
 - Consigliere Roberto Cera: Euro 50.000,00 quale compenso lordo per la carica di amministratore;
 - Consigliere Laura Cioli: Euro 50.000,00 quale compenso lordo per la carica di amministratore, Euro 20.958,90 quale membro del Comitato Esecutivo, Euro 19.000,00 a fronte della partecipazione alle riunioni del Comitato Esecutivo, Euro 16.000,00 a fronte della partecipazione alle riunioni con gli amministratori di Salini S.p.A. in merito ai rapporti di concambio derivanti dall'offerta pubblica di acquisto sulle azioni Impregilo, nonché Euro 5.000,00 a fronte della partecipazione alle riunioni relative al parere ex art. 39-bis del Regolamento Consob 11971/99 reso dagli Amministratori Indipendenti in relazione alla offerta pubblica di acquisto volontaria totalitaria di Salini S.p.A., per un totale pari ad Euro 110.958,90;
 - Consigliere Massimo Ferrari: Euro 29.726,03 quale compenso lordo per la carica di amministratore, Euro 17.835,62 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 66.061,65;
 - Consigliere Alberto Giovannini: Euro 50.000,00 quale compenso lordo per la carica di amministratore, Euro 27.945,21 quale membro del Comitato Controllo e Rischi, Euro 8.500,00 a fronte della partecipazione alle riunioni del Comitato Controllo e Rischi, Euro 30.000,00 quale membro del Comitato per le operazioni con parti correlate, nonché Euro 14.000,00 a fronte della partecipazione alle riunioni del Comitato per le operazioni con parti correlate, Euro 9.041,10 quale membro del Comitato Esecutivo, Euro 5.000,00 a fronte della partecipazione alle riunioni del Comitato Esecutivo, nonché Euro 5.000,00 a fronte della partecipazione alle riunioni relative al parere ex art. 39-bis del Regolamento Consob 11971/99 reso dagli Amministratori Indipendenti in relazione all'Offerta Pubblica di Acquisto volontaria totalitaria di Salini S.p.A., per un totale pari a Euro 149.486,31;
 - Consigliere Nicola Greco: Euro 15.068,49 quale compenso lordo per la carica di amministratore, Euro 3.013,70 quale membro del CRN, Euro 1.000,00 a fronte della partecipazione alle riunioni del Comitato per le Remunerazioni e Nomine, per un totale pari a Euro 19.082,19;
 - Consigliere Pietro Guindani: Euro 50.000,00 quale compenso lordo per la carica di amministratore, Euro 40.000,00 quale membro del Comitato Controllo e Rischi, Euro 12.500,00 a fronte della partecipazione alle riunioni del Comitato Controllo e Rischi, Euro 16.000,00 a fronte della partecipazione alle riunioni con gli amministratori di Salini S.p.A. in merito ai rapporti di concambio derivanti dall'offerta pubblica di acquisto sulle azioni Impregilo, nonché Euro 3.000,00 a fronte della partecipazione alle riunioni

relative al parere *ex art.* 39-bis del Regolamento Consob 11971/99 reso dagli Amministratori Indipendenti in relazione alla offerta pubblica di acquisto volontaria totalitaria di Salini S.p.A., per un totale pari a Euro 121.500,00;

- Consigliere Claudio Lautizi: Euro 29.726,03 quale compenso lordo per la carica di amministratore, Euro 17.835,62 quale membro del Comitato Esecutivo nonché Euro 19.500,00 a fronte della partecipazione alle riunioni del Comitato Esecutivo, per un totale pari a Euro 67.061,65;
- Consigliere Geert Linnebank: Euro 50.000,00 quale compenso lordo per la carica di amministratore, Euro 10.000,00 quale membro del CRN, Euro 3.500,00 a fronte della partecipazione alle riunioni del CRN, Euro 20.000,00 quale membro del Comitato per le operazioni con parti correlate, nonché Euro 8.500,00 a fronte della partecipazione alle riunioni del Comitato per le operazioni con parti correlate, nonché Euro 2.500,00 a fronte della partecipazione alle riunioni relative al parere *ex art.* 39-bis del Regolamento Consob 11971/99 reso dagli Amministratori Indipendenti in relazione all'Offerta Pubblica di Acquisto volontaria totalitaria di Salini S.p.A., per un totale pari a Euro 94.500,00;
- Consigliere Giacomo Marazzi: Euro 15.068,49 quale compenso lordo per la carica di amministratore, Euro 9.041,10 quale membro del Comitato Esecutivo nonché Euro 6.000,00 a fronte della partecipazione alle riunioni del Comitato Esecutivo, per un totale pari a Euro 30.109,59;
- Consigliere Franco Passacantando: Euro 2.191,78 quale compenso lordo per la carica di amministratore, Euro 1.753,42 quale membro del Comitato Controllo e Rischi, per un totale pari a Euro 3.945,20;
- 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 3.500,00 a fronte della partecipazione alle riunioni del CRN, nonché Euro 2.000,00 a fronte della partecipazione alle riunioni relative al parere *ex art.* 39-bis del Regolamento Consob 11971/99 reso dagli Amministratori Indipendenti in relazione all'Offerta Pubblica di Acquisto volontaria totalitaria di Salini S.p.A., per un totale pari a Euro 65.500,00;
- Consigliere Giorgio Rossi Cairo: Euro 25.479,45 quale compenso lordo per la carica di amministratore nonché Euro 3.500,00 a fronte della partecipazione alle riunioni relative al parere *ex art.* 39-bis del Regolamento Consob 11971/99 reso dagli Amministratori Indipendenti in relazione all'Offerta Pubblica di Acquisto volontaria totalitaria di Salini S.p.A., per un totale pari a Euro 28.979,45;
- Consigliere Simon Pietro Salini: Euro 50.000,00 quale compenso lordo per la carica di amministratore, Euro 9.041,10 quale membro del Comitato Esecutivo nonché Euro 5.500,00 a fronte della partecipazione alle riunioni del Comitato Esecutivo, per un totale pari a Euro 64.541,10;

e così per un **totale complessivo pari a Euro 3.403.780,83**.

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 2013, 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 800.000,00 (ottocentomila/00).

In relazione ai risultati di Gruppo relativi all'esercizio 2013, il Consiglio di Amministrazione del 19 marzo 2014, su proposta del CRN formulata in pari data, ha determinato in Euro 768.496,00 (settecentosessantottomilaquattrocentonovantasei/00), l'STI maturato dall'Amministratore Delegato.

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

Il Consiglio di Amministrazione, in data 12 dicembre 2013, su proposta dell'Amministratore Delegato, ha individuato nelle persone dei Direttori Generali (Prof. 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.

Come già descritto nel § 1.4.4 che precede, ad eccezione dell'Ing. Longo, già dirigente della Società dal settembre 2007, gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche hanno operato a favore della Società dal 5 agosto 2013, in regime di distacco (funzionalmente alle strategie di integrazione delle strutture manageriali di Salini S.p.A. e Impregilo S.p.A. in vista della Fusione), nell'ambito dei rapporti di lavoro dirigenziale con Salini S.p.A. che sono venuti a far capo a Impregilo dal 1° gennaio 2014, in esito alla Fusione.

In ragione e nell'ambito dei predetti rapporti di lavoro subordinato (e delle diverse situazioni contrattuali in essere), il trattamento remunerativo riconosciuto, nel corso del 2013, a ciascuno dei Direttori Generali e Dirigenti con Responsabilità Strategiche, risulta essere stato il seguente:

- Prof. Massimo Ferrari: Euro 360.000,00 (trecentosessantamila/00) a titolo di retribuzione fissa annua lorda; tale compenso deve intendersi ulteriore ed aggiuntivo rispetto ai compensi erogati *pro-rata temporis* dalla Società in relazione al rapporto di amministrazione, dettagliatamente descritti sub § 2.1.1;
- Dott. Alessandro De Rosa: Euro 360.000,00 (trecentosessantamila/00) a titolo di retribuzione fissa annua lorda;
- Ing. Claudio Lautizi: Euro 451.800,00 (quattrocentocinquantunomilaottocento/00) a titolo di retribuzione fissa annua lorda; tale compenso deve intendersi ulteriore ed aggiuntivo rispetto ai compensi erogati *pro-rata temporis* dalla Società in relazione al rapporto di amministrazione, dettagliatamente descritti sub § 2.1.1;
- Ing. Michele Longo: Euro 300.000,00 (trecentomila/00) a titolo di retribuzione fissa annua lorda.

A tali compensi sono andati sommandosi, nel corso del 2013, i compensi variabili corrisposti a ciascuno dei Direttori Generali e Dirigenti con Responsabilità Strategiche come dettagliatamente descritti nel § 2.2 che segue.

2.1.4. Le componenti della remunerazione del Collegio Sindacale e i compensi erogati nel 2013

L'Assemblea di Impregilo tenutasi in data 28 aprile 2011 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 Fabrizio Gatti e Nicola Miglietta).

Ad integrazione dei predetti compensi, l'Assemblea di Impregilo tenutasi in data 30 aprile 2013 ha deliberato la corresponsione, con efficacia dal 1 gennaio 2013, 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 2013 sono risultati essere 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 13.000,00 a fronte della partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione, Euro 17.000,00 a fronte della partecipazione alle riunioni del Comitato Esecutivo, Euro 7.500,00 a fronte della partecipazione alle riunioni del Comitato Controllo e Rischi nonché Euro 4.500,00 a fronte della partecipazione alle riunioni del CRN per un totale pari a Euro 102.000;
- Nicola Miglietta: Euro 40.000,00 quale compenso lordo per la carica di sindaco effettivo, Euro 14.500,00 a fronte della partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione nonché Euro 19.500,00 a fronte della partecipazione alle riunioni del Comitato Esecutivo, Euro 12.500,00 a fronte della partecipazione alle riunioni del Comitato Controllo e Rischi nonché Euro 1.000,00 a fronte della partecipazione alle riunioni del CRN per un totale pari a Euro 87.500,00;
- Fabrizio Gatti: Euro 40.000,00 quale compenso lordo per la carica di sindaco effettivo, Euro 13.500,00 a fronte della partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione, Euro 20.500,00 a fronte della partecipazione alle riunioni del Comitato Esecutivo, Euro 7.500,00 a fronte della partecipazione alle riunioni del Comitato Controllo e Rischi nonché Euro 1.500,00 a fronte della partecipazione alle riunioni del CRN per un totale pari a Euro 83.000,00;

e così per un **totale complessivo, per l'anno 2013, pari a Euro 272.500,00.**

2.2. I COMPENSI CORRISPONDI NELL'ESERCIZIO 2013

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)

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Chi Chi" followed by a stylized flourish.

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	1/1/2013 - 31/12/2013	(*)	compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche	200.000	compenso per comitato esecutivo	30.000			5.239		256.239		
				gettoni presenza comitato esecutivo		21.000								
Salini Pietro	Amministratore Delegato	1/1/2013 - 31/12/2013	(*)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	50.000	compenso per comitato esecutivo	50.000			5.239		1.279.132		
				compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche	800.000	gettoni presenza comitato esecutivo	30.000			9.732 (***)				
				Retrocessioni fisse da lavoro dipendente	334.161 (***)									
Brogi Marina	Amministratore	1/1/2013 - 31/12/2013	(*)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	50.000	compenso per comitato per la remunerazione	15.000			5.239		143.739		
						gettoni presenza comitato per la remunerazione	8.000							
						compenso per comitato parti correlate	20.000							
						gettoni presenza comitato parti correlate	10.500							
						compenso corporate governance advisory board	30.000							
						gettoni comitato per parere art.39-bis Reg.Emitt.	5.000							
Capaldo Giuseppina	Amministratore	1/1/2013 - 31/12/2013	(*)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	50.000	compenso comitato di controllo	12.055			5.239		98.794		
						gettoni per comitato di controllo	3.500							
						compenso per comitato parti correlate	20.000							
						gettoni presenza comitato parti correlate	5.500							
						gettoni comitato per parere art.39-bis Reg.Emitt.	2.500							
Cattaneo Mario Giuseppe	Amministratore	1/1/2013 - 31/12/2013	(*)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	50.000	compenso comitato di controllo	50.000			5.239		124.239		
						gettoni presenza comitato controllo	14.000							
						gettoni comitato per parere art.39-bis Reg.Emitt.	5.000							
Cera Roberto	Amministratore	1/1/2013 - 31/12/2013	(*)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	50.000					5.239		55.239		
Cioli Laura	Amministratore	1/1/2013 - 31/12/2013	(*)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	50.000	compenso per comitato esecutivo	20.959			5.239		116.198		
						gettoni presenza comitato esecutivo	19.000							
						gettoni per rapporti concambio	16.000							
						gettoni comitato per parere art.39-bis Reg.Emitt.	5.000							
Ferrari Massimo	Amministratore	1/1/2013 - 5/8/2013	(*)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	29.726	compenso per comitato esecutivo	17.836			3.143		69.205		
						gettoni presenza comitato esecutivo	18.500							
Giovannini Alberto	Amministratore	1/1/2013 - 31/12/2013	(*)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	50.000	compenso comitato di controllo	27.945			5.239		154.725		
						gettoni presenza comitato controllo	8.500							
						compenso per comitato parti correlate	30.000							
						gettoni presenza comitato parti correlate	14.000							
						compenso per comitato esecutivo	9.041							
						gettoni presenza comitato esecutivo	5.000							
						gettoni comitato per parere art.39-bis Reg.Emitt.	5.000							
Greco Nicola	Amministratore	12/9/2013 - 31/12/2013	(*)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	15.068	compenso per comitato per la remunerazione	3.014			1.586		20.668		
						gettoni presenza comitato per la remunerazione	1.000							
Guindani Pietro Angelo Maria Antonio	Amministratore	1/1/2013 - 31/12/2013	(*)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	50.000	compenso comitato di controllo	40.000			5.239		126.739		
						gettoni presenza comitato controllo	12.500							
						gettoni per rapporti concambio	16.000							
						gettoni comitato per parere art.39-bis Reg.Emitt.	3.000							
Lautizi Claudio	Amministratore	1/1/2013 - 5/8/2013	(*)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	29.726	compenso per comitato esecutivo	17.836			3.143		70.205		
						gettoni presenza comitato esecutivo	19.500							
Linnebank Gerardus Wilhelmus Joseph Maria	Amministratore	1/1/2013 - 31/12/2013	(*)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	50.000	compenso per comitato per la remunerazione	10.000			5.239		99.739		
						gettoni presenza comitato per la remunerazione	3.500							
						compenso per comitato parti correlate	20.000							
						gettoni presenza comitato parti correlate	8.500							
						gettoni comitato per parere art.39-bis Reg.Emitt.	2.500							
Marazzi Giacomo	Amministratore	12/9/2013 - 31/12/2013	(*)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	15.068	compenso per comitato esecutivo	9.041			1.586		31.696		
						gettoni presenza comitato esecutivo	6.000							
Passacantando Franco	Amministratore	15/12/2013 - 31/12/2013	(*)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	2.192	compenso comitato di controllo	1.753			233		4.178		
Pucci di Barsento Laudomia	Amministratore	1/1/2013 - 31/12/2013	(*)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	50.000	compenso per comitato per la remunerazione	10.000			5.239		70.739		
						gettoni presenza comitato per la remunerazione	3.500							
						gettoni comitato per parere art.39-bis Reg.Emitt.	2.000							
Rossi Cairo Giorgio	Amministratore	1/1/2013 - 5/7/2013	(*)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	25.479	gettoni comitato per parere art.39-bis Reg.Emitt.	3.500			2.750		31.730		
Salini Simon Pietro	Amministratore	1/1/2013 - 31/12/2013	(*)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	50.000	compenso per comitato esecutivo	9.041			5.239		69.780		
						gettoni presenza comitato esecutivo	5.500							
Trotter Alessandro	Presidente Collegio Sindacale	1/1/2013 - 31/12/2013	(**)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	60.000	gettoni presenza comitato esecutivo	17.000					102.000		
				gettoni di presenza	13.000	gettoni presenza comitato controllo	7.500							
						gettoni presenza comitato per la remunerazione	4.500							
Gatti Fabrizio	Sindaco effettivo	1/1/2013 - 31/12/2013	(**)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	40.000	gettoni presenza comitato esecutivo	20.500					83.000		
				gettoni di presenza	13.500	gettoni presenza comitato controllo	7.500							
						gettoni presenza comitato per la remunerazione	1.500							
Miglietta Nicola	Sindaco effettivo	1/1/2013 - 31/12/2013	(**)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	40.000	gettoni presenza comitato esecutivo	19.500					87.500		
				gettoni di presenza	14.500	gettoni presenza comitato controllo	12.500							
						gettoni presenza comitato per la remunerazione	1.000							
Longo Michele	Direttore Generale Domestic Operations	1/1/2013 - 31/12/2013		Retrocessioni fisse da lavoro dipendente	300.000					2.870		302.870		
Lautizi Claudio	Direttore Generale International Operations	1/1/2013 - 31/12/2013		Retrocessioni fisse da lavoro dipendente	451.800 (***)			700.000 (***)				1.151.800		
Ferrari Massimo	Direttore Generale Group Finance and Corporate nonché Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari	1/1/2013 - 31/12/2013		Retrocessioni fisse da lavoro dipendente	360.000 (***)			350.000 350.000 (***)		2.179 (***)		1.062.179		
De Rosa Alessandro	Vice Direttore Generale Administration Finance and Planning	1/1/2013 - 31/12/2013		Retrocessioni fisse da lavoro dipendente	360.000 (***)			250.000		5.290 (***)		615.290		
Totale					3.654.220		828.021	1.650.000		95.380		6.227.622		

(*) assemblea di approvazione del bilancio al 31/12/2014
(**) assemblea di approvazione del bilancio al 31/12/2013
(***) compensi erogati da Salini S.p.A.

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 2012	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NELL'ESERCIZIO 2013	NUMERO AZIONI VENDUTE NELL'ESERCIZIO 2013	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2013
Claudio Costamagna	Presidente	Salini Impregilo S.p.A. (già Impregilo S.p.A.)	0	0	0	0
Pietro Salini	Amministratore Delegato	Salini Impregilo S.p.A. (già Impregilo S.p.A.)	0	0	0	0
Marina Brogi	Consigliere	Salini Impregilo S.p.A. (già Impregilo S.p.A.)	0	0	0	0
Giuseppina Capaldo	Consigliere	Salini Impregilo S.p.A. (già Impregilo S.p.A.)	0	0	0	0
Mario Giuseppe Cattaneo	Consigliere	Salini Impregilo S.p.A. (già Impregilo S.p.A.)	0	0	0	0
Roberto Cera	Consigliere	Salini Impregilo S.p.A. (già Impregilo S.p.A.)	0	0	0	0
Laura Cioli	Consigliere	Salini Impregilo S.p.A. (già Impregilo S.p.A.)	0	0	0	0
Alberto Giovannini	Consigliere	Salini Impregilo S.p.A. (già Impregilo S.p.A.)	0	0	0	0
Nicola Greco	Consigliere (dal 12.9.2013)	Salini Impregilo S.p.A. (già Impregilo S.p.A.)	0	0	0	0
Pietro Guindani	Consigliere	Salini Impregilo S.p.A. (già Impregilo S.p.A.)	0	0	0	0
Geert Linnebank	Consigliere	Salini Impregilo S.p.A. (già Impregilo S.p.A.)	0	0	0	0
Giacomo Marazzi	Consigliere (dal 12.9.2013)	Salini Impregilo S.p.A. (già Impregilo S.p.A.)	0	0	0	0
Franco Passacantando	Consigliere (dal 12.9.2013)	Salini Impregilo S.p.A. (già Impregilo S.p.A.)	0	0	0	0

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2012	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NELL'ESERCIZIO 2013	NUMERO AZIONI VENDUTE NELL'ESERCIZIO 2013	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2013
Laudomia Pucci	Consigliere	Salini Impregilo S.p.A. (già Impregilo S.p.A.)	0	0	0	0
Simon Pietro Salini	Consigliere	Salini Impregilo S.p.A. (già Impregilo S.p.A.)	0	0	0	0
Massimo Ferrari	Consigliere (sino al 5.8.2013) ¹	Salini Impregilo S.p.A. (già Impregilo S.p.A.)	0	0	0	0
Claudio Lautizi	Consigliere (sino al 5.8.2013) ¹	Salini Impregilo S.p.A. (già Impregilo S.p.A.)	0	0	0	0
Giorgio Rossi Cairo	Consigliere (sino al 9.7.2013)	Salini Impregilo S.p.A. (già Impregilo S.p.A.)	0	0	0	0
Alessandro Trotter	Presidente collegio Sindacale	Salini Impregilo S.p.A. (già Impregilo S.p.A.)	0	0	0	0
Nicola Miglietta	Sindaco Effettivo	Salini Impregilo S.p.A. (già Impregilo S.p.A.)	0	0	0	0
Pierumberto Spanò	Sindaco Effettivo (dal 10.1.2014)	Salini Impregilo S.p.A. (già Impregilo S.p.A.)	0	0	0	0
Fabrizio Gatti	Sindaco Effettivo (sino al 10.1.2014)	Salini Impregilo S.p.A. (già Impregilo S.p.A.)	1.000	0	1.000	0
Marco Tabellini	Sindaco Supplente	Salini Impregilo S.p.A. (già Impregilo S.p.A.)	0	0	0	0

¹ Dal 5 agosto 2013 rientranti nel novero dei Dirigenti con responsabilità strategica di cui alla Tabella 2.

2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica

NUMERO DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2012	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NELL'ESERCIZIO 2013	NUMERO AZIONI VENDUTE NELL'ESERCIZIO 2013	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2013
4	Salini Impregilo S.p.A. (già Impregilo S.p.A.)	10	0	10	0