

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE 2019

Redatta ai sensi dell'art. 123 ter del Decreto Legislativo 58/1998 (TUF)
Modello di amministrazione e controllo: tradizionale
Emittente: SALINI IMPREGILO S.P.A.
Sito Web: www.salini-impregilo.com

Esercizio a cui si riferisce la Relazione: 2018

Data di approvazione della Relazione da parte del Consiglio di Amministrazione: 27 marzo 2019



Sommario

LA RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE 2019	1
SEZIONE I: LA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE PER L'ESERCIZIO 2019	2
1. LA GOVERNANCE DEL PROCESSO DI REMUNERAZIONE	3
IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE.	3
IL COMITATO PER LA REMUNERAZIONE E NOMINE	3
LE ATTIVITÀ SVOLTE NEL 2019 - L'ITER DI APPROVAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE.	6
2. LE FINALITÀ E I PRINCIPI GENERALI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2019	7
LA FINALITÀ DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2019	7
I PRINCIPI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE	7
IL BILANCIAMENTO TRA COMPONENTE FISSA E COMPONENTE VARIABILE DELLA REMUNERAZIONE	15
3. LE LINEE GUIDA DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2019	9
3.1. LE COMPONENTI FISSE DELLA REMUNERAZIONE	9
3.2. LE COMPONENTI VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE	9
3.3. ALTRE FORME DI REMUNERAZIONE DISCREZIONALE, OCCASIONALE E NON RICORRENTE.	10
3.4. LA POLITICA IN MATERIA DI BENEFICI NON MONETARI E SULLE COPERTURE ASSICURATIVE	17
3.5. LA POLITICA RELATIVA AI TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	11
4. LA DECLINAZIONE IN CONCRETO DELLE LINEE GUIDA SULLA REMUNERAZIONE	12
4.1. LA REMUNERAZIONE DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	12
4.2. LA REMUNERAZIONE DEL VICE PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	12
4.3. LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI	12
4.4. LA REMUNERAZIONE DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO	13
4.5. LA REMUNERAZIONE DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DRS	14
SEZIONE II: LA RAPPRESENTAZIONE DELLE VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE E DEI COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2018	20
5. LA RAPPRESENTAZIONE DELLE VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE (PER VOCE RETRIBUTIVA)	20
5.1. LE COMPONENTI (FISSA E VARIABILE) DELLA REMUNERAZIONE DEI MEMBRI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE IN CARICA	20
5.2. LE COMPONENTI (FISSA E VARIABILE) DELLA REMUNERAZIONE DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO	21
5.3. LE COMPONENTI (FISSA E VARIABILE) DELLA REMUNERAZIONE DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DRS.	22
5.4. LE COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE DEL COLLEGIO SINDACALE	23
5.5. I COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2018	23
TABELLA 1: COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DRS	23
TABELLA 3.B: PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALE E DEGLI ALTRI DRS.	23
5.6. LE PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DRS (TABELLA 4)	23



Gentili Azionisti,

sono lieta di presentarvi, a nome del Comitato per la Remunerazione e Nomine e del Consiglio di Amministrazione, l'annuale Relazione sulla Remunerazione.

Il 2018 è stato un anno delicato per il settore delle infrastrutture in Italia: molte delle nostre imprese concorrenti hanno dato più di un segnale di difficoltà e, al contempo, è sempre più attuale la necessità di dotare il sistema paese di un 'Piano Straordinario per le Infrastrutture' (per il quale il Governo ha stanziato diverse decine di miliardi nei prossimi anni) che contribuisca concretamente al rilancio di un settore che rappresenta, nel mondo del lavoro italiano, un importante elemento di crescita ed occupazione (oltre 170.000 persone occupate, più di 7.000 imprese).



Nonostante le difficoltà dei contractor italiani, il Management ha guidato Salini Impregilo lungo il suo percorso di crescita e di derisking. L'anno si è chiuso con risultati economico finanziari positivi e, tra gli eventi più significativi, non posso non menzionare la dismissione della divisione Plant & Pavings di Lane che ha consentito di focalizzare l'investimento effettuato negli Stati Uniti su segmenti core del modello di business di Salini Impregilo e al tempo stesso di generare cassa per 555 milioni di euro.

Volgendo lo sguardo al futuro, nel corso del 2019, verrà presentato il nuovo Piano industriale triennale che comprenderà non solo lo sviluppo delle attività che il Gruppo ad oggi persegue attraverso la propria organizzazione, ma anche le integrazioni con altre realtà del settore delle infrastrutture che sono allo studio.

Nel frattempo, la Politica di Remunerazione 2019 contenuta in questa relazione è in continuità con i principi e le regole definite negli anni precedenti ed è volta a supportare il Management dell'Azienda a raggiungere obiettivi sempre più sfidanti, dotandosi di leve retributive che permettano a tutti i beneficiari di rimanere concentrati sugli obiettivi strategici e focalizzarsi ancora di più sul raggiungimento di traguardi importanti che questo Gruppo si è dato.

Nella definizione della remunerazione variabile di breve periodo, sono confermati gli indicatori di performance – riduzione del debito lordo, Book to Bill ed EBIT – coerenti con il piano industriale e ritenuti fondamentali dal mercato in una prospettiva di creazione di valore sostenibile nonché di una sana e prudente gestione del rischio.

Il Piano LTI in essere, che si concluderà nel 2019, oltre a confermare indicatori di performance economico-finanziaria - ricavi cumulati ed EBIT cumulato - ha introdotto dall'anno scorso target in materia di 'health and safety' e di 'contenimento del rischio'.

Mi fa piacere condividere che, relativamente all'obiettivo di 'health and safety', la campagna di sviluppo della cultura della sicurezza, ha portato a una considerevole riduzione nella frequenza degli infortuni (- 60% negli ultimi due anni, di cui -40% nel 2018). Si tratta di un'area in cui il Gruppo proseguirà a impegnarsi lungo un percorso di miglioramento continuo.

Inoltre, attraverso lo sviluppo di un 'Piano di Successione', sono state individuate le posizioni chiave per l'organizzazione ed i relativi candidati alla successione con il duplice intento di 'colmare' il gap generazionale e supportare la sostenibilità dei risultati nel tempo.

Non appena sarà definito il nuovo Piano industriale, verrà proposto all'Assemblea un piano di incentivazione di lungo termine 2019-2021 coerente con le ambizioni internazionali e aggregative del gruppo, allineato alle migliori prassi di mercato e che confermerà il collegamento forte tra remunerazione, rischio e sostenibilità.

Mi auguro che le scelte compiute incontrino il vostro accordo ed approvazione e ringrazio sin d'ora, anche a nome del Comitato e del Consiglio di Amministrazione, per il supporto che vorrete dare alla Politica di Remunerazione 2019.

Marina Brogi

Presidente del Comitato per la Remunerazione e Nomine

OVERVIEW: LA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2019 – AMMINISTRATORE DELEGATO, DIRETTORI GENERALI E ALTRI DRS

	Amministratore Delegato (AD)	Direttori Generali /DRS				
Pay mix teorico	• 1/3 componente fissa; • 1/3 componente variabile di breve periodo (Short Term Incentive, “STI”); • 1/3 componente variabile di lungo periodo (Long Term Incentive, “LTI”).	• 1/3 componente fissa; • 1/3 componente variabile di breve periodo (Short Term Incentive, “STI”); • 1/3 componente variabile di lungo periodo (Long Term Incentive, “LTI”).				
Componente Fissa Si veda paragrafo 3.1.	Determinata sulla base di un benchmark internazionale, tenuto conto di (i) caratteristiche professionali, (ii) performance, (iii) funzioni e responsabilità, (iv) profili di reperibilità sul mercato e di rischio aziendale per l’ipotesi di cessazione del rapporto, (v) dimensioni e complessità gestionale della Società. L’Amministratore Delegato, i Direttori Generali e gli altri DRS non percepiscono compensi per ulteriori incarichi rivestiti all’interno del Gruppo.					
Componente Variabile STI 2019 Struttura monetaria Si vedano par. 4.4 e 4.5.	Parametri STI 2019			Peso		
	Obiettivi di Gruppo	Ebit	50%	100%		
		Book to bill	25%			
		Riduzione del debito lordo	25%			

LA RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE 2019

La presente Relazione è stata definita, ai sensi dell'art. 123-ter del TUF, in coerenza con (i) l'art. 84-quater e l'Allegato 3A, Schema 7-bis e 7-ter, del Regolamento Emittenti, (ii) le raccomandazioni dell'art. 6 del Codice di Autodisciplina, nonché (iii) l'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 6 giugno 2018 e disponibile sul sito internet della Società (www.salini-impregilo.com, sezione "Governance/Procedure e Regolamenti") (la "**Procedura OPC**"). Per la predisposizione della presente Relazione si è inoltre tenuto conto della Relazione 2018 (sesto Rapporto sull'applicazione del Codice di Autodisciplina) del Comitato per la Corporate Governance e della lettera del 21 dicembre 2018 indirizzata dal Presidente Patrizia Grieco ai Presidenti dei Consigli di Amministrazione e dei Collegi Sindacali delle società quotate italiane nonché delle migliori prassi riscontrate nella predisposizione della relazione sulla remunerazione in ambito nazionale e internazionale, al fine di rendere il più possibile chiare e fruibili le informazioni ivi contenute.

La Relazione sulla Remunerazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione del 27 marzo 2019, su proposta del Comitato per la Remunerazione e Nomine, è suddivisa in due Sezioni.

Nella Sezione I è illustrata la politica di Salini Impregilo per l'esercizio 2019 in materia 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 Direttori Generali;
- c) degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società.

Sono altresì rappresentate le procedure osservate dalla Società per la predisposizione, l'approvazione e l'attuazione della Politica di Remunerazione 2019 e i soggetti coinvolti nel processo.

Nella Sezione II, sono rappresentate le singole voci che compongono la remunerazione corrisposta dalla Società ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale nonché ai Direttori Generali e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società, illustrati con riferimento all'esercizio 2018, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, in coerenza con la politica approvata dalla Società per il relativo esercizio.

In aggiunta a quanto sopra, nella presente Relazione sono altresì riportate:

- (i) ai sensi del quarto comma dell'art. 84-quater e dell'Allegato 3, Schema 7-ter, del Regolamento Emittenti, le **Tabelle** contenenti i dati relativi alle partecipazioni detenute dai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, nonché dai Direttori Generali e dagli altri DRS nella Società e in società da quest'ultima controllate;
- (ii) una **Overview** di sintesi della Politica di Remunerazione 2019;
- (iii) un **Glossario** con le principali definizioni contenute nella Relazione.

In ossequio al Regolamento Consob in materia di operazioni con parti correlate – adottato con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010 – e alla Procedura OPC, l'adozione, da parte di Salini Impregilo, della Politica di Remunerazione esonera la Società dall'applicazione delle disposizioni di cui alla suddetta procedura, con riferimento alle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche nonché dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ai sensi dell'art. 13 del predetto Regolamento Consob e dell'art. 11 della Procedura OPC della Società.

La Relazione sulla Remunerazione è stata resa disponibile al pubblico, nei termini previsti dalla normativa, presso la sede sociale e sul sito internet della Società www.salini-impregilo.com, nella sezione Governance/Remunerazione e nella Sezione Governance/Assemblea degli Azionisti, perché possa essere esaminata in vista dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2018 e chiamata ad esprimersi, con deliberazione non vincolante, sulla prima sezione della Relazione sulla Remunerazione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

Per quanto attiene alle competenze ed attività del Comitato per la Remunerazione e Nomine in materia di nomine, si rinvia ai capitoli 7-8 della Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari relativa all'Esercizio 2018, pubblicata sul sito internet della Società www.salini-impregilo.com nella sezione Governance/Sistema di Governance.

SEZIONE I: LA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE PER L'ESERCIZIO 2019

La Politica di Remunerazione 2019 di Salini Impregilo, definita sulla base di prassi di mercato e di *benchmark* internazionali e nel rispetto dei fondamentali principi di equità, trasparenza, meritocrazia e sostenibilità, ha la finalità di:

- (i) attrarre, motivare e trattenere all'interno del Gruppo le risorse strategiche in possesso delle qualità tecniche e professionali richieste per il proficuo perseguimento dei *target* di Salini Impregilo, avendo riguardo non solo alle attuali ma anche alle future dimensioni e complessità di una Società in forte espansione e con ambiziosi obiettivi;
- (ii) allineare gli interessi del *management* a quello della creazione di valore degli azionisti e degli stakeholder.

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

A tale proposito si evidenzia che, nel più ampio contesto del progetto di rilancio del settore delle infrastrutture in Italia e delle relative opportunità di investimento, è in corso di predisposizione il Piano Industriale triennale 2019-2021 che verrà presentato nel corso del 2019. Il nuovo Piano Industriale comprenderà non solo lo sviluppo delle attività che il Gruppo ad oggi persegue attraverso la propria organizzazione, ma anche le integrazioni – attualmente allo studio - con altre realtà del settore delle infrastrutture.

Nell'ambito della strategia sopra delineata, nel mese di febbraio 2019 è stato finalizzato l'accordo per l'acquisizione di Cossi Costruzioni S.p.A. (da società Condotte d'Acqua S.p.A.) nonché formulata l'offerta per l'acquisizione di Astaldi S.p.A., come riportato nel Comunicato Stampa del 14 febbraio 2019 ed ampiamente descritto nella Relazione Finanziaria Annuale.

La Politica di Remunerazione 2019 è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e Nomine, e verrà sottoposta al voto consultivo dell'Assemblea degli Azionisti, ai sensi dell'art. 123 ter comma 6 del Testo Unico Finanza.

Rispetto alla Politica di Remunerazione 2018, la Politica 2019 non presenta novità significative essendo stata definita in coerenza e continuità con l'esercizio 2018.

Nei paragrafi che seguono, viene illustrato il processo adottato dalla Società per la definizione ed approvazione della Politica di Remunerazione 2019, gli organi e i soggetti coinvolti nonché le finalità e i principi cardine alla medesima sottesi.

1. LA GOVERNANCE DEL PROCESSO DI REMUNERAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione.

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

L'Assemblea di Salini Impregilo del 30 aprile 2018 ha deliberato la nomina, per tre esercizi sociali e quindi sino all'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2020, del Consiglio di Amministrazione attualmente in carica, così composto:

Alberto Giovannini	Presidente	Non Indipendente	Non esecutivo
Pietro Salini	Amministratore Delegato	Non Indipendente	Esecutivo
Nicola Greco	Vice Presidente	Indipendente	Non esecutivo
Marina Brogi	Consigliere	Indipendente	Non esecutivo
Giuseppina Capaldo	Consigliere	Indipendente	Non esecutivo
Mario Giuseppe Cattaneo	Consigliere	Indipendente	Non esecutivo
Roberto Cera	Consigliere	Non Indipendente	Non esecutivo
Maria Raffaella Leone	Consigliere	Indipendente	Non esecutivo
Geert Linnebank	Consigliere	Indipendente	Non esecutivo
Giacomo Marazzi	Consigliere	Indipendente	Non esecutivo
Ferdinando Parente	Consigliere	Indipendente	Non esecutivo
Franco Passacantando	Consigliere	Indipendente	Non esecutivo
Laudomia Pucci	Consigliere	Indipendente	Non esecutivo
Alessandro Salini	Consigliere	Non Indipendente	Non esecutivo
Grazia Volo	Consigliere	Non Indipendente	Non esecutivo

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

In materia di remunerazioni, il Consiglio di Amministrazione è competente, oltre che per l'approvazione della Politica di Remunerazione e la relativa presentazione all'Assemblea, anche per:

- (i) la ripartizione del compenso complessivo stabilito per gli amministratori dall'assemblea, ai sensi dell'art. 2389, co. 1, cod. civ., ove non vi abbia provveduto la stessa;
- (ii) la determinazione della remunerazione spettante all'Amministratore Delegato e agli amministratori investiti di particolari cariche, nelle sue diverse componenti, e così, anche, ed in particolare, ai componenti dei diversi comitati nominati nell'ambito del Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2389, co. 3, cod. civ.;
- (iii) la costituzione, al proprio interno, del Comitato per la Remunerazione e del Comitato per le Nomine, nonché la definizione delle relative competenze, in conformità alle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina;
- (iv) l'esame dei piani di incentivazione da proporre all'approvazione dell'Assemblea dei Soci;
- (v) la definizione di una Politica per la Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, su proposta del Comitato per la Remunerazione.

Il Comitato per la Remunerazione e Nomine

Il Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 9 maggio 2018, a seguito del rinnovo del Consiglio di Amministrazione – da parte dell'Assemblea degli Azionisti del 30 aprile 2018 - ha nominato un Comitato per la Remunerazione e Nomine ed affidato al medesimo l'attribuzione sia delle funzioni in materia di remunerazioni che in materia di nomine.

Ha quindi individuato, quali componenti, tutti Amministratori indipendenti e non esecutivi, in linea con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, previa verifica circa il possesso, in capo ai medesimi, di adeguata competenza ed esperienza in materia finanziaria e di politiche retributive.

Il CRN è attualmente composto dai seguenti amministratori¹:

Marina Brogi	Presidente	Indipendente	Non esecutivo
Geert Linnebank	Componente	Indipendente	Non esecutivo
Laudomia Pucci	Componente	Indipendente	Non esecutivo

¹ Nell'esercizio 2018, prima del rinnovo del Consiglio da parte dell'Assemblea del 30 aprile 2018, il Comitato per la Remunerazione e Nomine era composto da Marina Brogi (Presidente), Nicola Greco, Geert Linnebank e Laudomia Pucci.

Le funzioni

In coerenza con quanto disposto dal Codice di Autodisciplina, il CRN svolge attività consultiva e propositiva al Consiglio di Amministrazione. In particolare, con riguardo ai temi della remunerazione, il CRN:

- (i) sottopone all'approvazione del Consiglio di Amministrazione la Relazione sulla Remunerazione e dunque, in particolare, le proposte per la definizione della Politica di Remunerazione degli Amministratori, dei Direttori Generali e degli altri DRS, per la relativa presentazione all'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio, nei termini previsti dalla legge (Principio 6.P.4. del Codice di Autodisciplina);
- (ii) valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica di Remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, avvalendosi, a tale ultimo riguardo, delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato; formula al Consiglio di Amministrazione proposte in materia (Criterio Applicativo 6.C.5. del Codice di Autodisciplina);
- (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 (Criterio Applicativo 6.C.5. del Codice di Autodisciplina);
- (iv) monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance (Criterio Applicativo 6.C.5. del Codice di Autodisciplina);
- (v) riferisce, al primo Consiglio di Amministrazione utile – tramite il Presidente del Comitato - sulle questioni più rilevanti esaminate dal Comitato nel corso delle riunioni (Criterio Applicativo 4.C.1. lettera d) del Codice di Autodisciplina).

Modalità di funzionamento.

Il CRN è dotato di un proprio regolamento interno.

In base a quanto statuito in detto regolamento, il CRN si riunisce con la frequenza necessaria per lo svolgimento del proprio mandato e, comunque, ogni qualvolta il Presidente lo ritenga necessario, ovvero quando ne faccia motivata richiesta al Presidente almeno un componente del Comitato (o due componenti, nel caso in cui il Comitato sia composto da più di tre membri) o il Presidente del Collegio Sindacale.

Alle riunioni del Comitato è invitato il Presidente del Collegio Sindacale. Possono in ogni caso partecipare anche i Sindaci Effettivi, con particolare riguardo ai casi in cui il Comitato tratti argomenti per i quali il Consiglio di Amministrazione delibera con il parere obbligatorio del Collegio Sindacale.

Nessun amministratore prende parte alle riunioni del CRN in cui vengono formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione.

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.

Il CRN, nello svolgimento del proprio mandato, ha la facoltà di accedere a tutte le informazioni e funzioni aziendali utili per lo svolgimento dei propri compiti e può avvalersi di consulenti indipendenti, qualora ciò appaia necessario ai fini dell'assolvimento delle proprie funzioni, nei termini stabiliti dal Consiglio di Amministrazione.

Le attività svolte nel 2018.

Vengono di seguito riportati i dettagli relativi alle riunioni del Comitato nel corso del 2018 e la partecipazione dei suoi componenti:

11 riunioni nel 2018 Durata media delle riunioni: 1 ora e 20 minuti			Partecipazione
	Marina Brogi	Presidente	100%
	Geert Linnebank	Componente	100%
	Laudomia Pucci	Componente	91%
	Nicola Greco	Componente ²	100% ³

Le attività svolte dal Comitato per la Remunerazione e Nomine nel corso del 2018, relativamente ai soli aspetti relativi alla remunerazione, sono state le seguenti:

² Incarico assunto sino al rinnovo del Consiglio di Amministrazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti del 30 aprile 2018.

³ Percentuale calcolata sul numero di riunioni di Comitato tenutesi dal 1 gennaio 2018 al 30 aprile 2018.

1 Semestre	consuntivazione dei risultati 2017 correlati ai piani di incentivazione variabile di breve termine dell'Amministratore Delegato, dei Direttori Generali e degli altri DRS
	consuntivazione dei risultati 2015-2017 correlati al piano di incentivazione variabile di lungo termine dell'Amministratore Delegato, dei Direttori Generali e degli altri DRS
	definizione degli obiettivi 2018 correlati ai piani di incentivazione variabile dell'Amministratore Delegato, dei Direttori Generali e degli altri DRS
	definizione di un Piano di Long Term Incentive 2018-2019, a fini di allineamento all'orizzonte temporale del Piano Industriale 2016-2019
	definizione delle Linee Guida per la Politica di Remunerazione 2018 nonché della Politica di Remunerazione 2018 medesima
	predisposizione della Relazione sulla Remunerazione relativa all'esercizio 2017 (Sezione I e II) da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione in vista della successiva presentazione all'Assemblea Annuale degli Azionisti
	istruttoria in relazione ai compensi ex art. 2389 comma 3 del Codice Civile, da erogare ai componenti dei Comitati endoconsiliari istituiti dal Consiglio di Amministrazione insediatisi a seguito della nomina assembleare del 30 aprile 2018
	aggiornamento del regolamento del Comitato (a seguito del rinnovo del medesimo per il triennio 2018-2020)
2 Semestre	Analisi del pacchetto retributivo di un nuovo Dirigente con Responsabilità Strategiche
	analisi comparativa dei risultati del voto assembleare sulla Politica di Remunerazione dell'anno 2018 ed analisi <i>voting policy</i> dei principali <i>proxy advisor</i> e investitori istituzionali
	istruttoria per l'erogazione, in favore di un Direttore Generale, di premialità occasionali, discrezionali e non ricorrenti in relazione alla operazione di dismissione degli assets riconducibili alla Divisione Plants & Paving di Lane

Nel 2018, il Comitato per la Remunerazione e Nomine si è avvalso del supporto delle società di consulenza Ernst & Young (previa verifica circa il possesso, da parte della stessa, dei requisiti di indipendenza previsti dal Criterio Applicativo 6.C.7. del Codice di Autodisciplina), ai fini dell'istruttoria in materia di possibile erogazione di premialità occasionali, discrezionali e non ricorrenti.

Le attività svolte nel 2019.

Vengono di seguito riportati i dettagli relativi alle riunioni del Comitato tenutosi nel corso del 2019, sino alla data della odierna Relazione, e la partecipazione dei suoi componenti:

4 riunioni nel 2019, sino alla data della Relazione Durata media delle riunioni: 2 ore			Partecipazione
	Marina Brogi	Presidente	100%
	Geert Linnebank	Consigliere	100%
	Laudomia Pucci	Consigliere	100%

Le attività svolte dal Comitato per la Remunerazione e Nomine nel corso del 2019, relativamente ai soli aspetti relativi alla remunerazione, sono state le seguenti:

istruttoria per l'erogazione, in favore dell'Amministratore Delegato, di una premialità occasionale, discrezionale e non ricorrente in relazione alla operazione di dismissione degli assets riconducibili alla Divisione Plants & Paving di Lane
istruttoria per l'erogazione di un compenso in favore del Vice Presidente, in relazione alle funzioni statutarie dal medesimo assolte
consuntivazione dei risultati 2018 correlati ai piani di incentivazione variabile di breve termine dell'Amministratore Delegato, dei Direttori Generali e degli altri DRS
definizione degli obiettivi 2019 correlati ai piani di incentivazione variabile di breve termine dell'Amministratore Delegato, dei Direttori Generali e degli altri DRS
definizione delle Linee Guida per la Politica di Remunerazione 2019 nonché della Politica di Remunerazione 2019 medesima
predisposizione della Relazione sulla Remunerazione relativa all'esercizio 2018 (Sezione I e II) da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione in vista della successiva presentazione all'Assemblea Annuale degli Azionisti

Ulteriori informazioni relative alla composizione, alle regole di funzionamento e all'attività svolta dal CRN, con particolare riguardo alle attività svolte in materia di nomine, sono disponibili nella Relazione sul Governo Societario per l'esercizio 2018 pubblicata sul sito internet www.salini-impregilo.com.

Le attività svolte nel 2019 - L'Iter di approvazione della Politica di Remunerazione.

La definizione della Politica di Remunerazione – contenuta nella Sezione I della Relazione sulla Remunerazione - è il risultato di un processo chiaro e trasparente, strutturato in coerenza con le previsioni normative e le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, nel quale rivestono un ruolo centrale il CRN e il Consiglio di Amministrazione della Società. La medesima è adottata e annualmente approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del CRN, e quindi sottoposta al voto consultivo dell'Assemblea degli Azionisti.

Sulla Politica di Remunerazione esprime il proprio parere il Collegio Sindacale, con particolare riguardo alla parte riguardante la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche.

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

Il CRN, il Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione sovrintendono all'applicazione della Politica di Remunerazione.

Come sopra riferito, nel corso del 2019, il CRN si è riunito 4 volte fino alla data di approvazione della presente Relazione sulla Remunerazione. In particolare, il CRN ha definito la struttura e i contenuti della Politica di Remunerazione 2019, ai fini della predisposizione della presente Relazione sulla Remunerazione, in coerenza con le più recenti raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, nelle riunioni del 25 gennaio 2019, del 5 febbraio 2019, del 28 febbraio 2019 e del 26-27 marzo 2019.

Nella predisposizione della presente Relazione, si è tenuto conto, in particolare:

- della deliberazione assembleare del 30 aprile 2018 in tema di remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione e degli Amministratori;
- della deliberazione consiliare del 6 giugno 2018 in tema di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche e dei componenti dei comitati consiliari;
- della deliberazione consiliare del 25 luglio 2018, in tema di individuazione di un nuovo Dirigente con Responsabilità Strategiche;
- della deliberazione del Consiglio di Amministrazione del 27 marzo 2019 che, sulla base delle risultanze dei dati di bilancio al 31 dicembre 2018, ha verificato e approvato il livello di raggiungimento, da parte dell'Amministratore Delegato, dei Direttori Generali e degli altri DRS, dei target STI 2018;
- degli orientamenti dei *proxy advisor* e dei principali investitori istituzionali;
- dell'approvazione, da parte del Consiglio di Amministrazione in data rispettivamente 19 dicembre 2018 e 27 marzo 2019, di talune determinazioni in materia di riconoscimento di premialità occasionali, discrezionali e non ricorrenti in favore di un Direttore Generale e dell'Amministratore Delegato, come riportato nei paragrafi 4.5. e 5.2. ai quali si rinvia;
- dell'approvazione, da parte del Consiglio di Amministrazione del 27 marzo 2019, della erogazione di un compenso annuo in favore del Vice Presidente per le funzioni statutarie dal medesimo assolte.

Le suddette attività, unitamente alle ulteriori in materia di nomine (come descritte nella Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari 2018, alla quale si rinvia) sono state svolte a seguito di una valutazione del quadro normativo vigente e delle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, tenendo altresì conto delle prassi e delle raccomandazioni contenute nella Relazione 2018 sull'evoluzione della Corporate Governance delle Società Quotate, emessa dal Comitato di Corporate Governance.

Nella riunione tenutasi in data 26-27 marzo 2019 il CRN, avvalendosi del contributo delle competenti funzioni aziendali ed in esito alle riunioni intercorse, ha dunque definito, per quanto di propria competenza, le Linee Guida nonché la Politica di Remunerazione 2019, sì da sottoporla al Consiglio di Amministrazione.

Le Linee Guida e la Politica di Remunerazione 2019 sono state approvate dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del CRN, nella riunione del 27 marzo 2019, contestualmente all'approvazione della presente Relazione sulla Remunerazione.

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.

2. LE FINALITÀ E I PRINCIPI GENERALI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2019

La finalità della Politica di Remunerazione 2019

La Politica di Remunerazione è volta ad attrarre e motivare risorse professionali qualificate per il perseguimento degli obiettivi della Società e del Gruppo, nonché ad incentivare la permanenza di tali risorse e, dunque, la stabilità del loro rapporto di collaborazione con la Società.

Nell'ottica di accrescere il valore della Società in maniera sostenibile, la Politica di Remunerazione si prefigge peraltro di allineare quanto più possibile gli interessi del *management* con quelli di medio-lungo periodo degli azionisti e degli stakeholder, attraverso una valutazione di performance effettuata non solo annualmente, ma anche in un più ampio orizzonte temporale.

In particolare, la Politica di Remunerazione 2019, in continuità con i programmi di remunerazione varati nel 2018 per gli Amministratori, per i Direttori Generali e per gli altri DRS, risponde all'esigenza di tenere conto, oltre che delle specificità e complessità del settore, anche delle nuove ed importanti sfide, in termini di sviluppo ed integrazione, conseguenti alla espansione del Gruppo nel mercato, attività il cui presidio richiede la capacità di governare processi integrati di *business* complessi, finalizzati alla costruzione di grandi opere infrastrutturali che richiedono *know how* altamente specializzati nell'ambito di una forte differenziazione geografica e socio-culturale.

E' rilevante, in particolare, sottolineare che la Società intende oggi continuare a fondare la propria Politica di Remunerazione sul temperamento 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.

Specifiche 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, di creazione di valore per azionisti e *stakeholder* nel medio-lungo periodo, di rafforzamento della reputazione del Gruppo.

Rilevante appare, inoltre, la coerenza dei trattamenti retributivi rispetto alle prassi e tendenze di mercato, per cariche e ruoli di livello comparabile per responsabilità e complessità, come individuati attraverso indagini di *benchmark* retributive elaborate sulla base di un *panel* comprensivo di società qualificabili come *peers* o *comparables* della Società, e periodicamente aggiornate.

E' doveroso sottolineare come la Politica di Remunerazione 2019 illustrata nella presente Relazione sulla Remunerazione vada specificamente inserita nell'attuale contesto societario, aziendale, regolamentare e normativo (con particolare riferimento ai vigenti principi contabili e all'interpretazione degli stessi) nonché economico e di business, dimodoché, a fronte di eventuali mutamenti del medesimo, possa opportunamente essere adattata per tenere conto anche di fattori esogeni non riconducibili all'azione del management.

In aggiunta a quanto sopra, si precisa che, al ricorrere di determinate circostanze (i.e. operazioni straordinarie sul capitale della Società, mutamenti significativi dello scenario macroeconomico e/o competitivo, fatti straordinari di impatto rilevante, modifiche legislative o regolamentari, etc.), il Consiglio di Amministrazione provvederà ad apportare alla Politica di Remunerazione 2019 le modificazioni ed integrazioni ritenute necessarie od opportune per adeguare la stessa alla mutata situazione. Delle eventuali modifiche che si rendesse necessario apportare alla Politica di Remunerazione 2019 verrà data puntuale informativa nella Relazione sulla Remunerazione immediatamente successiva.

I principi della Politica di Remunerazione

La Politica di Remunerazione 2019 di Salini Impregilo è definita sulla base dei seguenti principi:

- (i) **equità**, in termini di valorizzazione delle conoscenze e della professionalità delle risorse nonché di riconoscimento dei ruoli e responsabilità attribuiti, dei risultati conseguiti e della qualità dell'apporto professionale reso;
- (ii) **proporzionalità**, in termini di coerenza e adeguatezza di remunerazioni e compensi con il ruolo ricoperto, la complessità delle funzioni assegnate e delle relative responsabilità, nonché con le competenze e le capacità dimostrate, fermo il rispetto dei contratti collettivi nazionali ed aziendali in vigore, ove applicabili. Per quanto attiene, in particolare:
 - all'Amministratore Delegato, ai Direttori Generali e agli altri DRS, la relativa struttura retributiva è adeguatamente bilanciata tra (i) componente fissa, definita avuto riguardo alle deleghe e responsabilità attribuite e (ii) componente variabile, definita entro limiti massimi e finalizzata ad ancorare la remunerazione alle performance effettivamente conseguite, con significativa incidenza della componente variabile di lungo periodo, in coerenza con la natura di lungo termine del business della Società;
 - gli Amministratori non esecutivi, i cui compensi sono commisurati all'impegno richiesto in

relazione alla partecipazione ai Comitati cui fanno parte, con differenziazione del compenso previsto in favore del Presidente, avuto riguardo al ruolo del medesimo di coordinatore e funzione di raccordo con gli Organi Societari e le Funzioni Aziendali;

- (iii) **competitività**, in termini di equilibrio e coerenza dei livelli retributivi rispetto al mercato di riferimento per cariche simili e ruoli di analogo livello di responsabilità e complessità, come analizzato attraverso analisi di *benchmark* condotte e periodicamente aggiornate - su *panel* di società quotate europee e nazionali di maggiore capitalizzazione, qualificabili, per settore di business e complessità industriale, in termini di *peers* o *comparables*;
- (iv) **meritocrazia**, in termini di valorizzazione coerente dei risultati ottenuti in base ai comportamenti posti in essere per il relativo raggiungimento (necessariamente orientati verso un costante rispetto della normativa e delle procedure in essere), con definizione degli obiettivi di performance sulla base delle assunzioni e condizioni generali note al momento di detta definizione e con eliminazione, anche in sede di valutazione e consuntivazione delle *performance*, dei fattori esogeni non prevedibili e non rientranti nella sfera di dominio dei dirigenti, al fine di garantire la comparabilità dei risultati e la valorizzazione dell'effettiva performance aziendale derivante dall'azione manageriale;
- (v) **sostenibilità**, in termini di coerenza dei trattamenti remunerativi complessivamente riconosciuti con le prioritarie esigenze di mantenimento nel tempo dell'equilibrio economico-finanziario della Società;
- (vi) **trasparenza**, in termini di:
 - riconoscimento degli incentivi connessi alla remunerazione variabile a valle di un puntuale processo di verifica dei risultati effettivamente conseguiti, effettuato anche attraverso l'ausilio di strutture deputate all'analisi e certificazione circa la correttezza e coerenza dei dati e delle metodologie utilizzate per il calcolo dei suddetti incentivi;
 - previsione di clausole di *clawback* che consentano alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate nei confronti di soggetti che, con dolo o colpa grave, abbiano alterato i dati utilizzati per il conseguimento degli obiettivi o abbiano posto in essere comportamenti in violazione di norme aziendali, contrattuali o legali.

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

Il bilanciamento tra la componente fissa e la componente variabile della remunerazione è stato determinato, già nella Politica di Remunerazione 2013, anche tenendo conto di un *benchmark* elaborato 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 della Società. Tale struttura di *compensation* è stata confermata a seguito dell'aggiornamento dell'analisi di *benchmark* condotta su di un *panel* di società quotate europee e nazionali di maggiore capitalizzazione, qualificabili, per settore di business e complessità industriale, in termini di *peers* o *comparables*. Per ragioni di coerenza ed omogeneità, detto *panel* è stato utilizzato per la valutazione della *compensation* sia dell'Amministratore Delegato che dei Direttori Generali e degli altri DRS.

In particolare, in attuazione di tali criteri, il trattamento economico complessivo ("**Total Compensation**") dell'Amministratore Delegato, dei Direttori Generali e degli altri DRS è stato determinato secondo il seguente pay mix retributivo (teorico, ossia conseguibile al raggiungimento del 100% di tutti gli obiettivi legati alle componenti variabili della retribuzione):

- 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**").

3. LE LINEE GUIDA DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2019

3.1. Le componenti fisse della remunerazione

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

La componente fissa è definita:

- per gli Amministratori (ed eventualmente anche per il Presidente ed il Vice Presidente), dall'Assemblea degli Azionisti convocata per la nomina del Consiglio di Amministrazione;
- per gli Amministratori investiti di particolari cariche (ed eventualmente anche per il Presidente ed il Vice Presidente, ove non vi abbia provveduto l'Assemblea), con delibera del Consiglio di Amministrazione, su proposta del CRN e con il parere favorevole del Collegio Sindacale, all'atto della nomina oppure successivamente, in una misura annuale complessiva;
- per i Direttori Generali e gli altri DRS, all'atto dell'assunzione, con eventuali aggiornamenti in funzione di performance, modifiche dell'incarico con assunzione di nuove responsabilità oltre che sulla base dell'andamento del relativo mercato retributivo o di ulteriori possibili fattori, il tutto in coerenza e nel rispetto delle linee guida della Politica di Remunerazione;
- per il Collegio Sindacale, dall'Assemblea degli Azionisti.

Il compenso fisso dell'Amministratore Delegato, dei Direttori Generali e degli altri DRS viene individuato prendendo come riferimento i compensi per cariche analoghe nei *panel* di società *peers* e *comparables*, tenute altresì in debito conto (i) le caratteristiche e la specializzazione professionale, (ii) il ruolo ricoperto e le connesse responsabilità, (iii) le *performance*, (iv) i profili di reperibilità sul mercato di figura analoga e di rischio aziendale per l'ipotesi di cessazione del rapporto nonché (v) le dimensioni e la complessità gestionale della Società.

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

Quanto agli Amministratori non esecutivi investiti di particolari cariche, i relativi compensi, in linea con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, non sono legati ai risultati economici della Società e sono commisurati all'impegno richiesto in relazione alla partecipazione nei Comitati consiliari e avuto altresì riguardo (i) alle responsabilità ascrivibili ai diversi organi collegiali, in conformità alle specifiche normative di riferimento applicabili; (ii) alle competenze richieste e/o alle qualificazioni professionali possedute dai rispettivi componenti, anche in ossequio ai requisiti di professionalità previsti dalle predette normative vigenti; (iii) alla prevedibile durata e frequenza delle riunioni dei Comitati, ipotizzabili alla luce dei compiti ad essi attribuiti, 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.

Agli Amministratori, ai Direttori Generali, ai DRS e al Collegio Sindacale spetta, inoltre, il rimborso spese per le attività connesse all'incarico svolto.

E' politica della Società non riconoscere compensi aggiuntivi in favore dell'Amministratore Delegato, dei Direttori Generali e dei DRS per eventuali ulteriori incarichi rivestiti all'interno del Gruppo.

3.2. Le componenti variabili della remunerazione

La componente variabile della remunerazione è finalizzata a fissare un collegamento diretto tra compensi e performance, attraverso l'utilizzo dello strumento del Management by Objectives ("MBO") o di piani di incentivazione di lungo periodo.

Le componenti variabili di breve periodo della remunerazione.

La remunerazione variabile di breve periodo dell'Amministratore Delegato ("**STI AD 2019**") è direttamente correlata al raggiungimento di risultati annuali di Gruppo parametrati ad un set di metriche focalizzate sulla *performance* economico-finanziaria e operativa del Gruppo, definiti in coerenza con il Piano Industriale (*Key Performance Indicator*, anche "**KPI**").

Per quanto concerne i Direttori Generali e gli altri DRS, i relativi piani di incentivazione di breve periodo ("**STI DRS 2019**") seguono una logica di misurazione dei risultati c.d. a "cascata", ossia parametrata al raggiungimento di (i) risultati annuali di Gruppo, secondo i summenzionati KPI; (ii) risultati della specifica *business unit* di appartenenza, definiti in coerenza con il Piano Industriale della Società e (iii) risultati legati alla performance individuale.

Questo sistema - in linea peraltro con le più recenti *best practice* - consente di bilanciare adeguatamente l'incentivazione della performance individuale, da un lato, e la sostenibilità, dall'altro.

Gli obiettivi di business unit e di performance individuale - sia quantitativi che qualitativi - sono predeterminati, misurabili e differenziati in ragione delle diverse competenze ed ambiti di operatività dei

rispettivi destinatari, così consentendo, da un lato, di monitorare molteplici aspetti della *performance* aziendale e individuale e, dall'altro, di identificare il contributo di ciascun Direttore Generale/Dirigente con Responsabilità Strategiche al raggiungimento degli obiettivi strategici generali perseguiti dalla Società.

La determinazione quantitativa degli obiettivi di Gruppo di STI 2019 viene definita dal Consiglio di Amministrazione, previa istruttoria del Comitato per la Remunerazione e Nomine.

Per quanto attiene agli obiettivi quali-quantitativi di business unit e di performance individuale dei Direttori Generali e degli altri DRS, i medesimi vengono definiti dal Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Amministratore Delegato e previa istruttoria del Comitato per la Remunerazione e Nomine. È prevista, per ogni parametro, 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.

Al termine di ogni esercizio sociale, il Consiglio di Amministrazione, previa istruttoria del Comitato per le Remunerazioni e Nomine, verifica il livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati ai fini della erogazione del relativo compenso di STI.

In relazione alle componenti variabili di breve periodo della remunerazione, sono inoltre previste clausole di *clawback* che consentono alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione (ovvero di non erogare tali componenti variabili) il cui ammontare sia stato determinato sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati in ragione della violazione, da parte del beneficiario, delle norme aziendali, contrattuali o legali, o di suoi comportamenti dolosi o gravemente colposi volti all'alterazione dei dati utilizzati per la misurazione del conseguimento degli obiettivi. Nessun compenso viene inoltre erogato in favore di soggetti che abbiano posto in essere condotte in violazione di norme aziendali (con particolare riguardo a Codice Etico, Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/01 e Modello Anticorruption), contrattuali o legali o in caso di comportamenti dolosi o gravemente colposi compiuti in danno della Società (*clausole di malus*).

Non sono previsti meccanismi di differimento su più annualità per l'erogazione della parte variabile della remunerazione.

Le componenti variabili di lungo periodo della remunerazione.

La componente variabile di lungo periodo, che può avere una composizione monetaria ovvero essere rappresentata da strumenti finanziari (e.g. azioni, stock option, phantom shares, ecc.), 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 gli *stakeholder* e (iv) a garantire un livello di remunerazione complessivamente competitivo.

La componente variabile di lungo periodo è legata al raggiungimento di determinati risultati a livello di Gruppo coerenti con quelli previsti dal Piano Industriale. L'erogazione della medesima è approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e Nomine, previa verifica circa il raggiungimento di una soglia minima di *performance*.

La componente variabile di lungo termine matura ed è erogata al termine dell'orizzonte temporale della performance di riferimento.

Anche in relazione alle componenti variabili di lungo periodo della remunerazione, sono previste clausole di *clawback* che consentono alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione (ovvero di non erogare tali componenti variabili) il cui ammontare sia stato determinato sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati in ragione della violazione, da parte del beneficiario, delle norme aziendali, contrattuali o legali, o di suoi comportamenti dolosi o gravemente colposi volti all'alterazione dei dati utilizzati per la misurazione del conseguimento degli obiettivi. La Società si riserva inoltre il diritto di non procedere ad alcuna erogazione nei confronti dei soggetti che abbiano posto in essere condotte in violazione di norme aziendali (con particolare riguardo a Codice Etico, Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/01 e Modello Anticorruption), contrattuali o legali o di comportamenti dolosi o gravemente colposi compiuti in danno della Società (*clausole di malus*).

3.3. Altre forme di remunerazione discrezionale, occasionale e non ricorrente.

Tenuto conto della particolare complessità del *business* del Gruppo e dei principi di equità e di meritocrazia ai quali è improntata la Politica di Remunerazione 2019, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e Nomine, per quanto attiene all'Amministratore Delegato, e su proposta dell'Amministratore Delegato, per quanto attiene ai Direttori Generali e agli altri DRS, può disporre erogazioni monetarie a titolo di premi occasionali, discrezionali e non ricorrenti, ulteriori alle componenti variabili della remunerazione, comunque non superiori al 140% della componente fissa, su base annua, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategica e, per quanto attiene all'Amministratore Delegato, della Componente Fissa AD, anch'essa calcolata su base annua.

Quanto precede può essere disposto in caso di risultati straordinari e/o di prestazioni individuali - che non siano già inclusi nelle componenti variabili di STI e di LTI, di significatività tale da impattare in maniera sostanziale sul valore e sui volumi di attività della Società e/o sulla relativa redditività e, pertanto, tali da giustificare un'erogazione aggiuntiva. In detta ipotesi, adeguata *disclosure* relativamente ad ammontare, motivazioni e criteri di determinazione di tali eventuali premi straordinari viene fornita nella prima Relazione sulla Remunerazione successiva alla erogazione.

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, dei Direttori Generali e degli altri DRS 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.

All'Amministratore Delegato, ai Direttori Generali e agli altri DRS, conformemente a quanto previsto dal Contratto Collettivo dei Dirigenti di Aziende Produttrici 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 della Società), per comportamenti non dolosi dei predetti soggetti.

All'Amministratore Delegato, ai Direttori Generali e agli altri DRS possono inoltre essere assegnate autovetture aziendali ad uso promiscuo ed eventuali residenze ad uso abitativo, secondo le *policy* aziendali di volta in volta vigenti.

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

Per il caso di eventuale cessazione anticipata dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro ad iniziativa della Società o del singolo, si applicano le previsioni normative vigenti nonché quanto previsto dal CCNL Dirigenti. Gli accordi per la chiusura consensuale del rapporto di lavoro con i suddetti soggetti non configurano "*parachutes*" e vengono stipulati nel rispetto della normativa vigente ed in linea con i benchmark di riferimento in materia.

Per quanto attiene agli effetti della cessazione del rapporto di lavoro dipendente o della carica di Amministratore sul Piano LTI 2018-2019 prima dello scadere del Periodo di Vesting ivi previsto, stante che il diritto di ricevere il bonus è geneticamente e funzionalmente collegato al permanere del rapporto tra i Beneficiari e la Società o le sue Controllate, salva diversa determinazione del Consiglio di Amministrazione in senso più favorevole per i Beneficiari, potranno verificarsi le seguenti diverse circostanze :

(i) in caso di cessazione del Rapporto prima dello scadere del Periodo di Vesting a seguito di una delle seguenti ipotesi ("*Good Leaver*"):

- licenziamento giustificato da motivi di carattere oggettivo ai sensi del CCNL applicabile;
- licenziamento ingiustificato ai sensi del CCNL applicabile (e cioè privo di giusta causa e non giustificato da motivi di carattere soggettivo od oggettivo);
- licenziamento per superamento del periodo di comportaio;
- revoca o mancato rinnovo della carica di amministratore in assenza di giusta causa;
- recesso anticipato da parte del committente dal contratto di collaborazione autonoma in assenza di giusta causa;
- scadenza naturale del contratto di collaborazione autonoma;
- dimissioni per giusta causa ex art. 2119 Codice Civile;
- 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;
- morte o invalidità permanente.

Il Beneficiario (o i suoi eredi) potrà eventualmente mantenere il diritto a una frazione *pro rata temporis* del Bonus Maturato;

(ii) in caso di cessazione del rapporto prima dello scadere del Periodo di Vesting a seguito di una ipotesi diversa da quelle sopra rappresentate, il Beneficiario perderà definitivamente il diritto di ricevere il Bonus Maturato.

4. LA DECLINAZIONE IN CONCRETO DELLE LINEE GUIDA SULLA REMUNERAZIONE

4.1. La remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione

Il compenso assembleare per la carica

L'Assemblea di Salini Impregilo tenutasi in data 30 aprile 2018 ha deliberato in Euro 400.000,00 il compenso annuo lordo a favore del Presidente del Consiglio di Amministrazione, in carica sino all'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2020.

Il trattamento previsto in caso di cessazione della carica

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

Benefit

In favore del Presidente sono previste forme di copertura assicurativa e assistenziale per un valore pari a Euro 4.208 lordi annui.

4.2. La remunerazione del Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione del 27 marzo 2019 ha deliberato l'erogazione di un compenso in favore del Vice Presidente pari ad Euro 100.000 annui lordi per le attività statutarie dal medesimo assolve⁴. Detto importo è aggiuntivo rispetto al compenso dal medesimo percepito quale consigliere di amministrazione e quale componente del Comitato Controllo e Rischi.

4.3. La remunerazione degli amministratori non esecutivi

Il compenso assembleare per la carica

L'Assemblea di Salini Impregilo tenutasi in data 30 aprile 2018 ha deliberato di determinare in Euro 60.000,00 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 2020.

Il compenso per gli incarichi nei comitati consiliari

Il Consiglio di Amministrazione del 6 giugno 2018, avuto riguardo alle responsabilità ascrivibili ai diversi organi collegiali, in conformità alle specifiche normative di riferimento applicabili, alle competenze richieste e/o alle qualificazioni professionali possedute dai rispettivi componenti, anche in ossequio ai requisiti di professionalità previsti dalle predette normative vigenti e alla prevedibile durata e frequenza delle riunioni dei Comitati, ipotizzabili alla luce dei compiti ad essi attribuiti, su proposta del CRN e sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale ha deliberato di erogare i seguenti compensi ai componenti dei Comitato endoconsiliari nominati:

Comitato	Componenti	Emolumento lordo annuo		Totale lordo annuo
		Presidente	Membro	
Controllo e Rischi	6	60.000,00	45.000,00	285.000,00
Remunerazione e Nomine	3	35.000,00	20.000,00	75.000,00
Operazioni Parti Correlate	4	15.000,00	10.000,00	45.000,00

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.

Benefit

In favore degli Amministratori non esecutivi sono previste forme di copertura assicurativa e assistenziale per un valore pari a Euro 4.208 lordi annui per ciascun Amministratore.

⁴ Nella medesima riunione, il Consiglio di Amministrazione ha altresì accertato il permanere, in capo al Vice Presidente, dello status di amministratore non esecutivo e indipendente della Società, anche alla luce del compenso deliberato.

4.4. La remunerazione dell'Amministratore Delegato

Il Consiglio di Amministrazione del 30 aprile 2018 ha nominato Pietro Salini quale Amministratore Delegato della Società, conferendo allo stesso la legale rappresentanza della Società, i poteri di firma di fronte ai terzi ed in giudizio nonché tutti i necessari 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 della Società. Il medesimo è altresì Dirigente della Società, di talché Pietro Salini è legato alla Società anche da un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato per le funzioni di Dirigente.

Le componenti fisse della remunerazione

La RAL spettante all'Amministratore Delegato, in ragione del rapporto di lavoro subordinato dirigenziale intercorrente con la Società ed a fronte dello svolgimento delle mansioni oggetto di tale rapporto, è pari ad Euro 650.000,00 lordi annui.

L'ammontare dell'emolumento fisso ex 2389 comma 3 cod. civ. spettante all'Amministratore Delegato per l'esercizio della delega è pari ad Euro 1.350.000,00 lordi annui.

Alla luce di quanto sopra, la componente fissa del complessivo trattamento economico dell'Amministratore Delegato, dato dalla somma della RAL e dell'emolumento fisso ex art. 2389 comma 3 cod. civ. per le attività di amministratore delegato (complessivamente, "**Componente Fissa AD**"), è pari ad Euro 2.000.000,00 lordi annui.

Oltre alla Componente Fissa AD, quale ulteriore elemento fisso della remunerazione dell'Amministratore Delegato, va computato anche il compenso di Euro 60.000,00 lordi annui deliberato dall'Assemblea del 30 aprile 2018 in relazione alla carica di Consigliere di amministrazione.

Le componenti variabili della remunerazione

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

Per quanto attiene allo STI 2019 dell'Amministratore Delegato, il medesimo viene riconosciuto in funzione del raggiungimento di obiettivi di Gruppo, non applicandosi, all'Amministratore Delegato, l'attribuzione di obiettivi di *performance individuale* e di *business unit* previsti per i Direttori Generali e gli altri DRS.

L'ammontare dello STI 2019 dell'Amministratore Delegato - assumendo quale base di calcolo la Componente Fissa AD - è fissato in un importo pari, al raggiungimento del 100% degli obiettivi, a Euro 2.000.000,00 lordi. Corresponsione ed ammontare dell'STI per il 2019 sono condizionati e parametrati al raggiungimento di obiettivi fissati come di seguito illustrato:

Parametri STI 2019 dell'Amministratore Delegato		Peso	
Obiettivi di Gruppo	Ebit	50%	100%
	Book to bill	25%	
	Riduzione del Debito lordo	25%	

Il diritto a percepire lo STI 2019 matura in funzione dei risultati conseguiti nell'anno precedente e valutati secondo una scala di performance con range variabile da un minimo dell'80% (**performance minima**) ad un massimo del 120% (**performance massima**), con corrispondente erogazione di un compenso variabile rispettivamente dal 50% al 140% della Componente Fissa AD, calcolato attraverso interpolazione lineare per intervalli predeterminati. In caso di performance inferiore alla soglia dell'80% dei rispettivi obiettivi, nessun importo connesso a quell'obiettivo verrà riconosciuto.

La determinazione quantitativa degli obiettivi di Gruppo ai fini dello STI AD 2019, viene definita dal Consiglio di Amministrazione, previa istruttoria del Comitato per la Remunerazione e Nomine.

Per quanto attiene al piano di incentivazione di lungo periodo, l'Amministratore Delegato è stato individuato dal Consiglio di Amministrazione quale Beneficiario del Piano LTI 2018-2019 come descritto al successivo paragrafo al quale si rinvia.

Potranno altresì essere erogati, in favore dell'Amministratore Delegato, compensi discrezionali, occasionali e non ricorrenti, secondo quanto esposto nel paragrafo 3.3.

Il compenso per la partecipazione ai comitati consiliari

Alla data di redazione della presente Relazione, l'Amministratore Delegato non riveste incarichi all'interno dei Comitati interni.

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

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

Peraltro, posto che l'Amministratore Delegato intrattiene, come rilevato, un rapporto di lavoro subordinato con la Società, egli è destinatario, per quanto concerne tale distinto, seppur complementare, rapporto, delle ordinarie tutele previste dal CCNL Dirigenti per il caso di licenziamento.

Benefit

In favore dell'Amministratore Delegato sono previsti benefici non monetari per un valore pari a Euro 62.109,00.

4.5. La remunerazione dei Direttori Generali e degli altri DRS

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

Di seguito vengono riportati gli attuali Direttori Generali e gli altri DRS, con evidenza dell'area di appartenenza (Corporate/Operations):

	AREA	
Direttore Generale Corporate & Finance	Corporate	Massimo Ferrari
Direttore Generale Global Operations	Operations	Claudio Lautizi
Direttore Group Engineering, Development and Concessions	Corporate	Joseph Attias
Vice Direttore Generale – Transformation Officer	Corporate	Alessandro De Rosa
Direttore Group HR, Organization and Systems	Corporate	Gian Luca Grondona
Vice Direttore Generale Operations Executive Director Americas⁵	Operations	Ignacio Botella

La componente fissa della remunerazione

La componente fissa della remunerazione dei Direttori Generali e degli altri DRS è determinata in funzione del ruolo e delle responsabilità assegnate e può essere periodicamente soggetta ad adeguamento nell'ambito del processo annuale di *salary review* effettuata in relazione a tutte le risorse manageriali.

In linea con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, la componente fissa della remunerazione è determinata in modo tale da essere sufficiente a remunerare adeguatamente la prestazione dei Direttori Generali e degli altri DRS nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di performance cui la stessa è subordinata.

Il Consiglio di Amministrazione, in data 5 agosto 2013 e 5 agosto 2014, ha inoltre deliberato di riconoscere Euro 50.000,00 al Direttore Generale Corporate and Finance, per le funzioni di Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari dal medesimo assolve.

Inoltre spetta ai Direttori Generali e agli altri DRS il rimborso delle spese sostenute in ragione del loro ufficio.

La componente variabile della remunerazione

Quanto alla componente variabile, con riferimento all'esercizio 2019, i Direttori Generali e gli altri DRS potranno maturare il diritto di percepire una retribuzione variabile di breve periodo ("**STI DRS 2019**") pari, al raggiungimento del 100% degli obiettivi ("**STI DRS 2019 a Target**"), all'ammontare delle rispettive componenti fisse della remunerazione.

Corresponsione ed ammontare dei rispettivi STI DRS 2019 sono condizionati e parametrati al raggiungimento dei seguenti risultati e relativi pesi sull'ammontare complessivo dei rispettivi STI, variabili in funzione dell'area di riferimento (corporate/operations):

⁵ Ignacio Botella è stato individuato quale Dirigente con Responsabilità Strategiche dal Consiglio di Amministrazione del 25 luglio 2018. I relativi compensi sono riportati in forma aggregata e pro-rata, a partire dalla data di nomina, nelle tabelle 1e 3B della sezione 5.5.

	Parametri STI 2019 Direttori Generali e DRS		Peso Area Corporate	Peso Area Operations
Obiettivi di Gruppo	Ebit	50%	40%	30%
	Book to bill	25%		
	Riduzione del debito lordo	25%		
Obiettivi BU di appartenenza (in funzione del ruolo assunto)	Piano Riduzione Overheads, Budget Operations (inclusa Lane), Organizzazione dei processi, Gestione del processo di offerta		30%	40%
Obiettivi di performance individuale	Change Management, Leadership		30%	30%

Il diritto di percepire lo STI DRS 2019 matura in funzione dei risultati conseguiti nell'anno precedente, valutati secondo una scala di performance con range variabile da un minimo dell'80% (**performance minima**) ad un massimo del 120% (**performance massima**), con corrispondente erogazione di un compenso variabile rispettivamente dal 50% al 140% della componente fissa della remunerazione, calcolato attraverso interpolazione lineare per intervalli predeterminati. In caso di performance inferiore alla soglia dell'80% dei rispettivi obiettivi, nessun importo connesso a quell'obiettivo verrà riconosciuto.

La determinazione quantitativa degli obiettivi di Gruppo ai fini dello STI DRS 2019 viene definita dal Consiglio di Amministrazione, previa istruttoria del Comitato per la Remunerazione e Nomine.

Per quanto attiene agli obiettivi quali-quantitativi di business unit e di performance individuale, i medesimi vengono definiti dal Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Amministratore Delegato e previa istruttoria del Comitato per la Remunerazione e Nomine.

Quanto alla componente variabile di lungo periodo, i Direttori Generali Massimo Ferrari e Claudio Lautizi e i DRS Alessandro De Rosa, Gian Luca Grondona, Joseph Attias e Ignacio Botella sono stati inclusi nel Piano LTI 2018-2019, come meglio specificato nel successivo paragrafo, al quale si rinvia.

Anche per i Direttori Generali e per i DRS, potranno essere erogati compensi discrezionali, occasionali e non ricorrenti, secondo quanto esposto nel paragrafo 3.3.

In relazione al buon esito della operazione di dismissione degli assets riconducibili alla Divisione Plants & Paving di Lane (di cui al Documento Informativo pubblicato sul sito internet della Società in data 27 dicembre 2018) - operazione realizzata in un contesto di mercato fortemente avverso e non prevista nel Piano Strategico della Società - e ai fini di retention di una figura ritenuta strategica per il perseguimento degli ulteriori obiettivi del Gruppo, il Consiglio di Amministrazione del 19 dicembre 2018, su proposta dell'Amministratore Delegato, previa istruttoria e con il parere favorevole del Comitato per la Remunerazione e Nomine e del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, ciascuno per quanto di rispettiva competenza, ha deliberato di erogare, in favore del Direttore Generale Massimo Ferrari, un pacchetto di premialità occasionali, discrezionali e non ricorrenti strutturato in tre 'premialità', ciascuna pari al 140% della componente fissa, da erogarsi nel 2018, 2019 e, subordinatamente al raggiungimento di specifici obiettivi, nel 2020.

La Società potrà inoltre chiedere la restituzione dell'80% delle suddette premialità erogate nel 2018 e nel 2019 (clausola di clawback), per un periodo massimo di 3 anni (sino al 31 dicembre 2021), nel caso di dimissioni rassegnate dal Direttore Generale Massimo Ferrari che non siano correlate alle specifiche situazioni, già definite negli accordi in essere, di cui al paragrafo 5.3.

La componente variabile di lungo periodo della remunerazione: Piano di Incentivazione Monetario di Lungo Termine

In data 23 marzo 2018 il Consiglio di Amministrazione ha definito, su proposta del Comitato per la Remunerazione e Nomine, a beneficio di dipendenti, collaboratori e/o amministratori investiti di particolari cariche di Salini Impregilo e delle Controllate ("**Beneficiari del Piano LTI 2018-2019**"), un Piano di Incentivazione Monetario di Lungo Termine (di seguito "**Piano LTI 2018-2019**"), avente durata biennale con decorrenza 1 gennaio 2018 e chiusura al 31 dicembre 2019.

L'Amministratore Delegato, i Direttori Generali e gli altri DRS sono stati individuati quali Beneficiari del Piano LTI 2018-2019.

Il Piano LTI 2018-2019, coerentemente con i principi illustrati al punto che precede, si è posto l'obiettivo di allineare il sistema di incentivazione con gli ultimi due anni del Piano Industriale 2016-2019, realizzando il pieno allineamento tra l'arco temporale di quest'ultimo e il sistema di incentivazione, a seguito della intervenuta scadenza del Piano di Lungo Termine 2015-2017.

Il Piano ha per oggetto la corresponsione ai Beneficiari - alla scadenza del periodo di *performance* e al verificarsi del raggiungimento del 100% degli Obiettivi del Piano LTI 2018-2019 - di un Bonus Target.

Gli Obiettivi che non siano stati raggiunti in misura almeno pari all'80% non saranno tenuti in considerazione ai fini del calcolo del Bonus Maturato, che sarà determinato sulla base del livello di raggiungimento degli altri obiettivi che siano stati raggiunti in misura almeno pari all'80%, moltiplicati per il relativo peso.

L'importo del Bonus Maturato che ciascuno dei Beneficiari avrà diritto di ricevere sarà determinato dal Consiglio di Amministrazione, previa istruttoria del CRN, al termine del Periodo di performance e sulla base del livello di raggiungimento degli Obiettivi del Piano LTI 2018-2019.

Sono previste tre macro-tipologie di indicatori del peso rispettivamente del 60%, 20%, 20%. Ciascun obiettivo sarà rilevante ai fini della determinazione del Bonus Maturato secondo quanto indicato nella seguente schema:

Livello di raggiungimento Ricavi Cumulati 2018-2019	% Bonus Maturato rispetto al Bonus Target
minore di 80%	0%
pari a 80%	15%
pari a 100%	30%
pari o superiore a 120%	42%
tra 80% e 100%	Interpolazione lineare degli estremi tra 15% e 30%
tra 100% e 120%	Interpolazione lineare degli estremi tra 30% e 42%

Livello di raggiungimento EBIT Cumulato 2018-2019	% Bonus Maturato rispetto al Bonus Target
minore di 80%	0%
pari a 80%	15%
pari a 100%	30%
pari o superiore a 120%	42%
tra 80% e 100%	Interpolazione lineare degli estremi tra 15% e 30%
tra 100% e 120%	Interpolazione lineare degli estremi tra 30% e 42%

Piano di 'Change Management': ridisegno dei processi organizzativi e 'Succession Planning'	% Bonus Maturato rispetto al Bonus Target
minore di 80%	0%
pari a 80%	10%
pari a 100%	20%
pari o superiore a 120%	28%
tra 80% e 100%	Interpolazione lineare degli estremi tra 10% e 20%
tra 100% e 120%	Interpolazione lineare degli estremi tra 20% e 28%

Programma Safety Leadership	% Bonus Maturato rispetto al Bonus Target
minore di 80%	0%
pari a 80%	10%
pari a 100%	20%
pari o superiore a 120%	28%
tra 80% e 100%	Interpolazione lineare degli estremi tra 10% e 20%
tra 100% e 120%	Interpolazione lineare degli estremi tra 20% e 28%

Gli obiettivi per l'Amministratore Delegato sono esclusivamente di natura economico-finanziaria come da seguente schema:

Livello di raggiungimento Ricavi Cumulati 2018-2019	% 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 EBIT Cumulato 2018-2019	% 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%

L'Opportunity del Piano LTI 2018-2019 è pari al 200% del compenso fisso dei Direttori Generali e degli altri DRS e, per quanto attiene all'Amministratore Delegato, della Componente Fissa AD su base biennale.

Il Piano LTI 2018-2019 prevede inoltre:

- clausole di *clawback* che consentono alla Società di richiedere la restituzione, in tutto o in parte, di dette componenti variabili (ovvero di non erogarle) ove il relativo ammontare sia stato determinato sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati in ragione della violazione, da parte del beneficiario, delle norme aziendali, contrattuali o legali, o di suoi comportamenti dolosi o gravemente colposi volti all'alterazione dei dati utilizzati per la misurazione del conseguimento degli obiettivi.
- clausole di *malus*, che consentono alla Società di non erogare alcun compenso in favore di soggetti che abbiano posto in essere condotte in violazione di norme aziendali (con particolare riguardo a Codice Etico, Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/01 e Modello Anticorruption), contrattuali o legali o in caso di comportamenti dolosi o gravemente colposi compiuti in danno della Società.

Il Consiglio di Amministrazione del 23 marzo 2018, sulla base delle proposte formulate dal Comitato per la Remunerazione e Nomine e con il parere favorevole del Collegio Sindacale, ha dato avvio all'attuazione del Piano LTI 2018-2019 con l'identificazione dei relativi destinatari ed il conferimento dei necessari mandati per la sua esecuzione.

Gli Obiettivi del Piano LTI 2018-2019 sono collegati al Piano Industriale per ancorare i risultati al livello di raggiungimento degli obiettivi strategici e sono stati definiti come di seguito riportato:

KPI's Categories	Obiettivi	Descrizione	Target di riferimento e misurazione	
			2018-2019	Peso a target
Economico-Finanziari	Ricavi Cumulati 2018-2019	Valore dei Ricavi Totali, con riferimento al Gruppo a livello consolidato (management view) nel periodo 1/1/2018 – 31/12/2019, risultante dal bilancio consolidato approvato dalla Società relativo agli esercizi 2018 e 2019	Valore dei ricavi totali 2018-2019 vs target	30%

	EBIT Cumulato 2018- 2019	Valore del risultato operativo, con riferimento al Gruppo a livello consolidato (management view) nel periodo 1/1/2018 – 31/12/2019, risultante dal bilancio consolidato approvato dalla Società relativo agli esercizi 2018 e 2019	Valore del risultato operativo 2018-2019 vs target	30%
Rischio	Piano di 'Change Management': ridisegno processi organizzativi e 'Succession Planning'	Implementazione efficace ed efficiente del processo di Change Management attraverso la revisione dei processi organizzativi e la definizione di un Succession Planning per le posizioni chiave/critiche al 31/12/2019	% di posizioni critiche ricoperte da successori identificati e % di implementazione del piano di revisione processi	20%
Sostenibilità	Programma Safety Leadership	Implementazione efficace ed efficiente del Programma Safety Leadership	% di implementazione del Programma Safety Leadership	20%
			Totale	100%

Per quanto riguarda l'Amministratore Delegato, gli Obiettivi del Piano LTI 2018-2019 sono stati definiti come segue:

KPI's Categories	Obiettivi	Descrizione	Target di riferimento e misurazione	
			2018-2019	Peso a 'target'
Economico-Finanziari	Ricavi Cumulati 2018-2019	Valore dei Ricavi Totali, con riferimento al Gruppo a livello consolidato (management view) nel periodo 1/1/2018 – 31/12/2019, risultante dal bilancio consolidato approvato dalla Società relativo agli esercizi 2018 e 2019	Valore dei ricavi totali 2018-2019 vs target	50%
	EBIT Cumulato 2018-2019	Valore del risultato operativo, con riferimento al Gruppo a livello consolidato (management view) nel periodo 1/1/2018 – 31/12/2019, risultante dal bilancio consolidato approvato dalla Società relativo agli esercizi 2018 e 2019	Valore del risultato operativo 2018-2019 vs target	50%
			Totale	100%

Stante la sussistenza di un interesse in relazione al Piano LTI 2018-2019, quale beneficiario del medesimo, l'Amministratore Delegato ha partecipato alla relativa discussione consiliare astenendosi tuttavia dall'esercizio del diritto di voto in relazione a tutti i summenzionati punti. Inoltre, fatta eccezione per il mandato conferito all'Amministratore Delegato ai fini della individuazione di ulteriori Beneficiari del Piano LTI 2018-2019 e della determinazione dei relativi Bonus Target, il medesimo non assume alcuna funzione nella gestione del piano medesimo.

Alla data odierna, è in corso l'aggiornamento del Piano Industriale della Società. A seguito della definizione e presentazione del medesimo, la Società si doterà degli strumenti di incentivazione di lungo termine volti ad allineare gli interessi del vertice aziendale a quelli di tutti gli stakeholders. Il nuovo Piano di Incentivazione di Lungo termine sarà sottoposto all'iter approvativo previsto dalla normativa in materia

Il trattamento previsto in caso di cessazione del rapporto

Per i Direttori Generali e gli altri DRS 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 già negoziate e/o 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.

La Società ha attualmente in essere, con alcuni Dirigenti con Responsabilità Strategiche diversi dall'Amministratore Delegato, specifici accordi atti a regolare ex ante gli aspetti connessi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto di lavoro.

I termini di detti accordi, definiti in linea con la normativa vigente e con i benchmark di riferimento – secondo quanto previsto dalla politica di remunerazione vigente – prevedono la corresponsione di una indennità omnicomprensiva (anche della relativa indennità sostitutiva del periodo di preavviso) di 36 mensilità⁶, nel caso di (i) cambio di controllo della Società e/o della Società controllante, oppure di (ii) sostituzione dell'Amministratore Delegato ovvero (iii) in caso di licenziamento non per giusta causa.

Resta inoltre fermo quanto illustrato nel paragrafo 3.5. in relazione agli effetti della cessazione del rapporto sul Piano LTI 2018-2019.

Benefit

In favore dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono previste forme di copertura assicurativa e assistenziale a condizioni di miglior favore rispetto a quanto stabilito dalla contrattazione collettiva nazionale, nonché l'assegnazione di un'autovettura aziendale ad uso promiscuo ed eventualmente di una residenza ad uso abitativo per un valore complessivo pari a Euro 64.819,00.

⁶ Assumendo quale parametro di riferimento la retribuzione globale di fatto, data dalla sommatoria della retribuzione annua lorda, della media della retribuzione variabile degli ultimi tre anni, dalla valorizzazione degli eventuali fringe benefit.

SEZIONE II: LA RAPPRESENTAZIONE DELLE VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE E DEI COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2018

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

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

Il 30 aprile 2018 l'Assemblea degli Azionisti ha nominato l'attuale Consiglio di Amministrazione in carica, per il triennio 2018 – 2020, fissando i relativi compensi per il Presidente del Consiglio di Amministrazione e per i Consiglieri, confermati nei medesimi importi del precedente mandato, come di seguito riportato:

Emolumento lordo annuo approvato dall'Assemblea del 30 aprile 2018	
Presidente	400.000,00
Consiglieri	60.000,00

A valle del suddetto rinnovo del Consiglio di Amministrazione, in data 9 maggio 2018 il Consiglio ha istituito i Comitati endoconsiliari fissandone, in data 6 giugno 2018, i relativi compensi, come di seguito indicato:

Comitato	Emolumenti lordi annui approvati dal Consiglio di Amministrazione del 6 giugno 2018	
	Presidente	Membro
Controllo e Rischi	60.000,00	45.000,00
Remunerazione e Nomine	35.000,00	20.000,00
Operazioni con Parti Correlate	15.000,00	10.000,00

Alla luce di quanto sopra, nel corso dell'esercizio 2018, agli Amministratori sono stati erogati (pro-quota, in funzione del periodo di carica) i compensi fissi deliberati dall'Assemblea del 27 aprile 2015 (per il triennio 2015-2018) e confermati, nel loro ammontare, dall'Assemblea del 30 aprile 2018 (per il triennio 2018-2020).

Sono stati inoltre ai medesimi erogati pro-quota i compensi aggiuntivi spettanti per la partecipazione ai Comitati consiliari, secondo quanto deliberato (i) dal Consiglio di Amministrazione del 14 maggio 2015⁷, per i compensi relativi al triennio 2015-2018, e (ii) dal Consiglio di Amministrazione del 6 giugno 2018, per i compensi relativi al triennio 2018-2020.

I compensi erogati in relazione a ciascun Amministratore in carica nell'esercizio 2018, sono nel dettaglio riportati nella tabella 1 allegata alla Relazione, redatta secondo lo standard stabilito dalla Consob.

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.

Benefit

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

⁷ Compensi lordi deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 14 maggio 2015 per il triennio 2015-2018: Comitato Controllo e Rischi: Presidente Euro 60.000,00, altri componenti Euro 45.000,00; Comitato per la Remunerazione e Nomine: Presidente Euro 35.000,00, altri componenti Euro 15.000,00; Comitato per le Operazioni con Parti Correlate: Presidente Euro 15.000,00, altri componenti Euro 10.000,00.

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

La componente fissa della remunerazione dell'Amministratore Delegato

Nel corso del 2018, in aggiunta al compenso di Euro 60.000,00 lordi annui erogato in relazione alla carica di consigliere di amministrazione, l'Amministratore Delegato Pietro Salini ha percepito un emolumento fisso per la delega, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ., pari a Euro 1.350.000,00 lordi, oltre ad Euro 650.000,00 lordi a titolo di RAL per le mansioni dirigenziali svolte.

Si evidenzia che nessun compenso è stato erogato a Pietro Salini in relazione agli incarichi dal medesimo assunti nel Gruppo Lane.

La componente variabile di STI 2018 dell'Amministratore Delegato

Per quanto attiene alla **componente variabile STI 2018 dell'Amministratore Delegato ("STI AD 2018")**, la medesima - assumendo quale base di calcolo la Componente Fissa AD - è quantificata, al raggiungimento del 100% degli obiettivi, in un importo pari a Euro 2.000.000,00 lordi.

Si rammenta che gli obiettivi di STI AD 2018 sono stati declinati come segue e quantificati sulla base dei dati di budget relativi all'esercizio 2018:

Parametri STI 2018 dell'Amministratore Delegato		Peso sul Premio Target	
Obiettivi di Gruppo	Ebit	50%	100%
	Book to bill	25%	
	Riduzione del Debito lordo	25%	

Il Consiglio di Amministrazione del 27 marzo 2019, sulla base dei risultati relativi all'esercizio 2018, ha accertato il grado di raggiungimento dei target di STI AD 2018 da parte dell'Amministratore Delegato nella misura del 79,5%⁸ e, su proposta del CRN e con il parere favorevole del Collegio Sindacale, ha approvato l'erogazione, in favore dell'Amministratore Delegato medesimo, di un premio pari ad Euro 685.527⁹ lordi, calcolato per interpolazione lineare per intervalli predeterminati¹⁰.

La premialità occasionale, discrezionale e non ricorrente in favore dell'Amministratore Delegato.

In relazione al buon esito della operazione di dismissione degli assets riconducibili alla Divisione Plants & Paving di Lane (di cui al Documento Informativo pubblicato sul sito internet della Società in data 27 dicembre 2018), realizzata in un contesto di mercato fortemente avverso e non prevista nel Piano Strategico della Società, il Consiglio di Amministrazione del 27 marzo 2019, su proposta del Comitato per la Remunerazione e Nomine e con il parere favorevole del Collegio Sindacale, ha deliberato di erogare, in favore dell'Amministratore Delegato, una premialità occasionale, discrezionale e non ricorrente pari al 140% della Componente Fissa AD, per un importo lordo pari ad Euro 2.800.000.

L'Amministratore Delegato non ha partecipato alla discussione consiliare sui punti relativi alla erogazione, in proprio favore, delle suddette componenti variabili.

Il trattamento previsto in caso di cessazione della carica

Non sono stati concordati specifici trattamenti di fine mandato per l'Amministratore Delegato in carica o accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del mandato.

Benefit

In favore dell'Amministratore Delegato sono state erogate forme di copertura assicurativa e assistenziale e benefit, come riportato nella tabella 1.

⁸Percentuale derivante dalla ponderazione, per i pesi dei singoli obiettivi, della performance raggiunta per ciascun obiettivo.

⁹ Percentuale di payout del 34,3%, originata dalla ponderazione dei risultati di payout dei singoli obiettivi per il rispettivo peso.

¹⁰ Lo STI AD 2018 prevedeva il diritto a percepire il relativo premio in funzione dei risultati conseguiti nell'anno precedente e valutati secondo una scala di performance variabile da un minimo dell'80% (**Performance Minima**) ad un massimo del 120% (**Performance Massima**), con corrispondente erogazione di un compenso variabile rispettivamente dal 50% al 140% della Componente Fissa AD calcolati attraverso interpolazione lineare.

5.3. Le componenti (fissa e variabile) della remunerazione dei Direttori Generali e degli altri DRS.

Per i Direttori Generali e gli altri DRS, nell'ambito del processo di revisione retributiva annuale previsto per tutti i dirigenti, nel 2018 sono stati apportati adeguamenti selettivi della remunerazione fissa, in relazione a promozione a posizioni di livello superiore o ad esigenze di retention o quale riconoscimento a fronte di prestazioni particolarmente significative.

Le componenti fisse della remunerazione riconosciute, in relazione all'anno 2018, ai Direttori Generali e agli altri DRS sono state le seguenti:

- Massimo Ferrari: Euro 657.692,00 a titolo di retribuzione fissa annua lorda, Euro 50.000,00 quale compenso fisso per le funzioni di Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili e societari, per un totale pari a Euro 707.692,00 lordi;
- Claudio Lautizi: Euro 601.807,00 a titolo di retribuzione fissa annua lorda;
- Altri DRS: Euro 1.403.174,00 complessivi, a titolo di retribuzione fissa annua lorda.

La componente variabile di STI 2018.

Quanto alla componente variabile STI 2018 della remunerazione, la medesima, pari all'ammontare delle rispettive componenti fisse della retribuzione, è stata parametrata al raggiungimento dei seguenti risultati, ciascuno con un peso variabile in funzione della direzione di appartenenza:

	Parametri STI 2018 dei Direttori Generali e degli altri DRS	Peso area corporate	Peso area operations
Obiettivi di Gruppo	Ebit	40%	30%
	Book to Bill		
	Riduzione del debito finanziario lordo		
Obiettivi BU di appartenenza	definiti in coerenza con il Piano Industriale della Società, in relazione a Budget overheads, Budget operations inclusa Lane, Gestione del processo di Offerta, Organizzazione dei Processi;	30%	40%
Obiettivi di performance individuale	principalmente incentrati sui comportamenti manageriali in termini di change management e di leadership	30%	30%

Il Consiglio di Amministrazione del 27 marzo 2019, tenuto conto dei risultati relativi all'esercizio 2018, su proposta dell'Amministratore Delegato - il quale ha riferito le proprie valutazioni sulle performance dei Direttori Generali e degli altri DRS in sede di Comitato per la Remunerazione e Nomine del 26-27 marzo 2019 - e con il parere favorevole del Comitato per la Remunerazione e Nomine, ha accertato il raggiungimento dei target STI DRS 2018 e deliberato di erogare i seguenti compensi:

- Direttore Generale Corporate and Finance, Massimo Ferrari: Euro 781.684,00 lordi;
- Direttore Generale Global Operations Claudio Lautizi: Euro 567.402,00 lordi;
- Altri DRS: Euro 1.035.238,00 lordi.

La premialità occasionale, discrezionale e non ricorrente del Direttore Generale Corporate & Finance.

Come riportato al paragrafo 4.5., al Direttore Generale Corporate & Finance è stato riconosciuto un pacchetto di premialità discrezionali, occasionali e non ricorrenti che, per quanto di competenza dell'esercizio 2018, ha comportato l'erogazione di Euro 1.120.000,00 lordi.

Il trattamento previsto in caso di cessazione della carica

Nel corso dell'esercizio 2017 sono stati definiti – e sono tuttora in essere - con alcuni Dirigenti con Responsabilità Strategiche diversi dall'Amministratore Delegato specifici accordi atti a regolare ex ante gli aspetti connessi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto di lavoro.

I termini di detti accordi, definiti in linea con la normativa vigente e con i benchmark di riferimento – secondo quanto previsto dalla politica di remunerazione vigente – prevedono la corresponsione di una indennità omnicomprendiva (anche della relativa indennità sostitutiva del periodo di preavviso) di 36 mensilità¹¹, nel caso di (i) cambio di controllo della Società e/o della Società controllante, oppure di (ii) sostituzione dell'Amministratore Delegato ovvero (iii) in caso di licenziamento non per giusta causa.

¹¹ Assumendo quale parametro di riferimento la retribuzione globale di fatto, data dalla sommatoria della retribuzione annua lorda, della media della retribuzione variabile degli ultimi tre anni, dalla valorizzazione degli eventuali fringe benefit.

Nel corso dell'esercizio, non sono intervenute cessazioni dalla carica o scioglimenti del rapporto di lavoro che abbiano condotto all'attribuzione o al riconoscimento di indennità e/o altri benefici ai sensi del Principio 6.P.5. del Codice di Autodisciplina.

Benefit

In favore dei Direttori Generali e di altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono state erogate forme di copertura assicurativa e assistenziale e benefit, come riportati nella tabella 1.

5.4. Le componenti della remunerazione del Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale in carica è stato nominato, per il triennio 2017-2019, dall'Assemblea degli Azionisti del 27 aprile 2017.

L'Assemblea di Salini Impregilo tenutasi in data 30 aprile 2018 ha deliberato un adeguamento del compenso del Collegio Sindacale nominato dall'Assemblea del 27 aprile 2017, fissando il medesimo, con decorrenza dall'esercizio 2018, come segue, con eliminazione dei gettoni di presenza per la partecipazione al Consiglio di Amministrazione e ai Comitati endoconsiliari¹².

Nome	Ruolo	Compenso annuo lordo
Giacinto Gaetano Sarubbi	Presidente	120.000,00
Teresa Cristiana Naddeo	Sindaco Effettivo	80.000,00
Alessandro Trotter	Sindaco Effettivo	80.000,00

I compensi di competenza dell'anno 2018 per ciascuno dei membri del Collegio Sindacale sono pertanto quelli sopra riportati, per un **totale complessivo, per l'anno 2018, pari a Euro 280.000,00 lordi**.

5.5. I compensi corrisposti nell'esercizio 2018

Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, ai direttori generali e agli altri DRS

Tabella 3.B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione, dei direttori generale e degli altri DRS.

5.6. Le partecipazioni dei componenti del consiglio di amministrazione e del collegio sindacale, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Tabella 4: Le partecipazioni dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

¹² Il previgente sistema di remunerazione del Collegio Sindacale, come deliberato dall'Assemblea del 27 aprile 2017, prevedeva l'erogazione di un compenso di Euro 60.000,00 (sessantamila/00) lordi per il Presidente del Collegio Sindacale e di Euro 40.000,00 (quarantamila/00) lordi per i membri effettivi, oltre alla corresponsione di un gettone di presenza per la partecipazione a ciascuna riunione del Consiglio di Amministrazione e dei comitati costituiti al suo interno, tanto per il Presidente del Collegio Sindacale quanto per ogni Sindaco Effettivo, pari a Euro 1.000,00 (mille/00) in caso di partecipazione personale e pari a Euro 500,00 (cinquecento/00) in caso di partecipazione per audio o video conferenza.

Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori 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 carica	Compensi fissi		Compensi per partecipazione a comitati		Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi ⁽⁷⁾	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità fine carica o cessazione rapporto di lavoro
								Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Giovannini Alberto	Presidente	1/1/2018 - 31/12/2018	(*)	compensi per svolgimento particolari cariche	400.000					4.208		404.208		
Salini Pietro	Amministratore Delegato	1/1/2018 - 31/12/2018	(*)	emolumenti deliberati dall’ assemblea compensi per svolgimento particolari cariche Retribuzione fissa da lavoro dipendente	60.000 1.350.000 650.000			3.485.527		62.109		5.607.636		
Bolgiani Marco	Amministratore	1/1/2018 - 30/04/2018		emolumenti deliberati dall'assemblea	19.726	compenso comitato operazioni parti correlate compenso comitato controllo e rischi	4.932 14.795			1.426		40.878		
Brogi Marina ⁽¹⁾	Amministratore	1/1/2018 - 31/12/2018	(*)	emolumenti deliberati dall'assemblea	60.000	compenso comitato remunerazione e nomine compenso comitato operazioni parti correlate compenso comitato controllo e rischi	34.297 3.333 29.096			4.208		130.934		
Capaldo Giuseppina	Amministratore	1/1/2018 - 31/12/2018	(*)	emolumenti deliberati dall'assemblea	60.000	compenso comitato operazioni parti correlate compenso comitato controllo e rischi	9.799 44.096			4.208		118.103		
Cattaneo Mario Giuseppe	Amministratore	1/1/2018 - 31/12/2018	(*)	emolumenti deliberati dall'assemblea	60.000	compenso comitato di controllo e rischi	58.795			4.208		123.003		
Cera Roberto	Amministratore	1/1/2018 -31/12/2018	(*)	emolumenti deliberati dall'assemblea	60.000					4.208		64.208		
Greco Nicola ⁽²⁾	Amministratore	1/1/2018 - 31/12/2018	(*)	emolumenti deliberati dall'assemblea	60.000	compenso comitato remunerazione e nomine compenso comitato controllo e rischi	5.000 29.096			4.208		98.304		
Guindani Pietro Angelo Maria Antonio	Amministratore	1/1/2018 - 30/04/2018	(*)	emolumenti deliberati dall'assemblea	19.726	compenso comitato controllo e rischi	14.795			1.426		35.946		
Leone Raffaella	Amministratore	30/04/2018 -- 31/12/2018	(*)	emolumenti deliberati dall'assemblea	40.274					2.817		43.091		
Linnebank Gerardus Wilhelmus Joseph Maria	Amministratore	1/1/2018 - 31/12/2018	(*)	emolumenti deliberati dall'assemblea	60.000	compenso comitato remunerazione e nomine compenso comitato operazioni parti correlate	17.932 9.799			4.208		91.939		
Marazzi Giacomo ⁽³⁾	Amministratore	1/1/2018 -31/12/2018	(*)	emolumenti deliberati dall'assemblea	60.000	organismo di vigilanza compenso comitato operazioni parti correlate	30.000 6.466			4.208		100.674		
Parente Ferdinando ⁽⁴⁾	Amministratore	30/04/2018- 31/12/2018	(*)	emolumenti deliberati dall'assemblea	40.274	compenso comitato operazioni parti correlate compenso comitato controllo e rischi	9.699 11.836			2.817		64.625		
Passacantando Franco	Amministratore	1/1/2018-31/12/2018	(*)	emolumenti deliberati dall'assemblea	60.000	compenso comitato controllo e rischi	44.096			4.208		108.304		
Pucci di Barsento Laudomia	Amministratore	1/1/2018 - 31/12/2018	(*)	emolumenti deliberati dall'assemblea	60.000	compenso comitato remunerazione e nomine	17.932			4.208		82.140		
Salini Alessandro	Amministratore	1/1/2018-31/12/2018	(*)	emolumenti deliberati dall'assemblea	60.000					4.208		64.208		
Volo Grazia	Amministratore	1/1/2018 -31/12/2018	(*)	emolumenti deliberati dall'assemblea	60.000					4.208		64.208		
Sarubbi Giacinto	Presidente CS	1/1/2018 - 31/12/2018	(**)	emolumenti deliberati dall'assemblea	120.000							120.000		
Trotter Alessandro	Sindaco effettivo	1/1/2018-31/12/2018	(**)	emolumenti deliberati dall'assemblea	80.000							80.000		
Naddeo Teresa	Sindaco effettivo	1/1/2018-31/12/2018	(**)	emolumenti deliberati dall'assemblea	80.000							80.000		
Lautizi Claudio	DG Global Operat	1/1/2018-31/12/2018		Retribuzioni fisse da lavoro dipendente	601.807			567.402				1.169.209		
Ferrari Massimo ⁽⁵⁾	DG Corporate & Finance e Dirig Preposto	1/1/2018 - 31/12/2018		Retribuzioni fisse da lavoro dipendente compenso Dirigente Preposto	657.692 50.000			1.901.684		31.471		2.640.848		
Altri DRS ⁽⁶⁾	n.4	1/1/2018 - 31/12/2018		Retribuzioni fisse da lavoro dipendente Contributo spese alloggio	1.403.174 51.935			1.035.238		64.819	83.832 ⁽⁷⁾	2.638.998		
Totale					6.284.608		395.790	6.989.851	-	217.381	83.832	13.971.462	-	-

(*) assemblea di approvazione del bilancio al 31.12.2020

(**) assemblea di approvazione del bilancio al 31.12.2019

(1) Brogi Marina Comitato Controllo Rischi in carica dal 9/5/2018 al 31/12/2018; Comitato Parti Correlate in carica dal 1/1/2018 fino al 30/04/2018

(2) Greco Nicola Comitato Controllo Rischi in carica dal 9/5/2018 al 31/12/2018; Comitato Remunerazione in carica dal 1/1/2018 al 30/4/2018

(3) Marazzi Giacomo Comitato Parti Correlate in carica dal 9/5/2018 al 31/12/2018

(4) Parente Ferdinando Comitato Controllo Rischi in carica dal 26/9/2018 al 31/12/2018; Comitato Parti Correlate in carica dal 9/5/2018 al 31/12/2018

(5) All’importo di 657 migliaia di euro di Retribuzione annua lorda si aggiungono le indennità spettanti per trasferte effettuate, in ambito nazionale e all’estero, in linea con quanto previsto dal CCNL Dirigenti di riferimento e dalle procedure aziendali, per un importo complessivo di 11 migliaia di euro.

(6) All’importo di 1.403 migliaia di euro di Retribuzione annua lorda si aggiungono le indennità spettanti per trasferte effettuate, in ambito nazionale e all’estero, in linea con quanto previsto dal CCNL Dirigenti di riferimento e dalle procedure aziendali, per un importo complessivo di 22 migliaia di euro; i compensi relativi ad uno dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono inclusi pro-rata, a partire dalla data di nomina

(7) Valore di competenza per l’esercizio 2018 di un patto di stabilità quinquennale stipulato con un Dirigente con Responsabilità Strategiche

Tabella 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

			Bonus dell'Anno			Bonus di Anni Precedenti			Altri Bonus (Euro)	
Cognome e nome	Carica	Piano	Erogabile/ Erogato (Euro)	Differito (Euro)		Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogati/ erogabili		Ancora differiti
Salini Pietro	Amministratore Delegato	Piano Short Term Incentive 2018	685.527							
		Pacchetto premiale straordinario								2.800.000
		Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2018 ⁽¹⁾		4.000.000	5.600.000	2 anni				
Lautizi Claudio	Direttore Generale Global Operations	Piano Short Term Incentive 2018	567.402							
		Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2018		1.203.615	1.685.061	2 anni				
Ferrari Massimo	Direttore Generale Corporate & Finance nonché Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari	Piano Short Term Incentive 2018	781.684							
		Pacchetto premiale straordinario 2018-2020		1.120.000		2019 ⁽²⁾				1.120.000
		Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2018		1.600.000	2.240.000	2 anni				
Altri Dirigenti con responsabilità strategiche ⁽³⁾	n.4	Piano Short Term Incentive 2018	1.035.238							
		Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2018		3.035.988	4.250.383	2 anni				
Totale			3.069.851	10.959.603	14.895.444					3.920.000

(1) Vengono riportati i valori target e massimi attribuibili; l'effettivo valore sarà determinato al termine del piano, in base ai risultati effettivamente conseguiti.

(2) La corresponsione di tale premio, che rappresenta il valore massimo erogabile, è prevista entro giugno 2019. L'importo del premio è incluso nelle cifre riportate alla riga "Totale"

(3) I compensi relativi ad uno dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono inclusi pro-rata, a partire dalla data di nomina

Tabella 4.1: Partecipazioni dei componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo e dei Direttori Generali.

Cognome e Nome	CARICA	Società partecipata	Numero azioni possedute a fine esercizio 2017	Numero azioni acquistate nell'esercizio 2018	Numero azioni vendute nell'esercizio 2018	Numero azioni possedute a fine esercizio 2018
Alberto Giovannini	Presidente	Salini Impregilo	50.500	0	0	50.500
Pietro Salini	AD	Salini Impregilo.	1.450.000	534.658 ¹	0	1.984.658
Marco Bolgiani (sino al 30.04.2018)	Consigliere	Salini Impregilo	0	0	0	0
Marina Brogi	Consigliere	Salini Impregilo	0	0	0	0
Giuseppina Capaldo	Consigliere	Salini Impregilo	0	0	0	0
Mario Giuseppe Cattaneo	Consigliere	Salini Impregilo	0	0	0	0
Roberto Cera	Consigliere	Salini Impregilo	25.000	0	0	25.000
Nicola Greco	Consigliere	Salini Impregilo	0	0	0	0
Pietro Guindani (sino al 30.4.2018)	Consigliere	Salini Impregilo	0	0	0	0
Maria Raffaella Leone (dal 30.4.2018)	Consigliere	Salini Impregilo	0	0	0	0
Geert Linnebank	Consigliere	Salini Impregilo	0	0	0	0
Giacomo Marazzi	Consigliere	Salini Impregilo	0	0	0	0
Ferdinando Parente (dal 30.4.2018)	Consigliere	Salini Impregilo	0	0	0	0
Franco Passacantando	Consigliere	Salini Impregilo	0	0	0	0
Laudomia Pucci	Consigliere	Salini Impregilo	0	0	0	0
Alessandro Salini	Consigliere	Salini Impregilo	100.583	79.600	0	180.183
Grazia Volo	Consigliere	Salini Impregilo	0	0	0	0
Giacinto Sarubbi	Presidente Coll Sin	Salini Impregilo	0	0	0	0
Alessandro Trotter	Sind. Eff.	Salini Impregilo	0	0	0	0
Teresa Naddeo	Sind. Eff.	Salini Impregilo	0	0	0	0
Massimo Ferrari	Dir Generale	Salini Impregilo	357.980*	295.596 ²	0	653.576
Claudio Lautizi	Dir. Generale	Salini Impregilo	506.971*	296.185 ³	506.971	296.185

Tabella 4.2: Partecipazioni degli altri dirigenti con Responsabilità Strategiche

Numero altri DRS	Società partecipata	Numero azioni possedute a fine esercizio 2017	Numero azioni acquistate nell'esercizio 2018	Numero azioni vendute nell'esercizio 2018	Numero azioni possedute a fine esercizio 2018
4	Salini Impregilo	228.788*	228.195 ⁴	346.613	110.370

¹Comprensivo di n. 434.658 azioni rivenienti dal Piano di Performance Shares LTI 2015-2017 (cfr. Relazione sulla Remunerazione 2018 – Tabella 3A – pubblicata sul sito Internet aziendale nella sezione “Governance – Remunerazione”).

²Comprensivo di n. 196.185 azioni rivenienti dal Piano di Performance Shares LTI 2015-2017 (cfr. Relazione sulla Remunerazione 2018 – Tabella 3A – pubblicata sul sito Internet aziendale nella sezione “Governance – Remunerazione”).

³Comprensivo di n. 195.596 azioni rivenienti dal Piano di Performance Shares LTI 2015-2017 (cfr. Relazione sulla Remunerazione 2018 – Tabella 3A – pubblicata sul sito Internet aziendale nella sezione “Governance – Remunerazione”).

⁴ Azioni rivenienti dal Piano di Performance Shares LTI 2015-2017 (cfr. Relazione sulla Remunerazione 2018 – Tabella 3A – pubblicata sul sito Internet aziendale nella sezione “Governance – Remunerazione”).

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

GLOSSARIO

Al fine di rendere più agevole la comprensione e la lettura della presente Relazione sulla Remunerazione, si riportano di seguito le definizioni dei termini maggiormente ricorrenti:

“Beneficiari del Piano LTI 2018-2019” o “Beneficiari”	i dipendenti, e/o i collaboratori e/o amministratori investiti di particolari cariche della Società e delle Controllate, individuati tra i soggetti investiti delle funzioni strategicamente rilevanti in un’ottica di creazione di valore.
Bonus Maturato	l’ammontare del bonus determinato in funzione del raggiungimento degli Obiettivi del Piano LTI 2018-2019
Bonus Target	il bonus previsto per ciascun Beneficiario del Piano LTI 2018-2019 in caso di raggiungimento del 100% degli Obiettivi del Piano 2018-2019.
Codice di Autodisciplina	il Codice di autodisciplina delle società quotate predisposto dal Comitato per la Corporate Governance promosso da Borsa Italiana S.p.A..
Collegio Sindacale	il Collegio Sindacale pro tempore della Società
Comitato per la Remunerazione e Nomine o CRN	il Comitato per la Remunerazione e Nomine pro tempore della Società
Componente fissa AD	Il complessivo trattamento economico fisso dell’Amministratore Delegato, dato dalla somma della RAL percepita per le mansioni di dirigente e dell’emolumento fisso ex art. 2389 comma 3 cod. civ. percepito per la sua attività di Amministratore Delegato.
Consiglio di Amministrazione	il Consiglio di Amministrazione pro tempore della Società.
Controllate	indistintamente, ciascuna delle società di tempo in tempo direttamente o indirettamente controllate, ai sensi dell’art. 2359 Codice Civile, dalla Società, con le quali sia in essere un rapporto con uno o più Beneficiari del Piano LTI 2018-2019.
Dirigenti con Responsabilità Strategiche o DRS	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 nell’Allegato 1 al regolamento CONSOB in materia di operazioni con parti correlate adottato con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010, come di volta in volta individuati dagli organi a ciò deputati, ad esclusione dei sindaci.
Ebit Cumulato	il risultato operativo di Gruppo a livello consolidato realizzato nel periodo 1 gennaio 2018-31 dicembre 2019, determinato in base ai dati economici consolidati (management view) così come rappresentati nella Relazione sulla gestione e non inclusivo dei proventi e oneri di natura non ricorrente (ad es. derivanti da operazioni di ristrutturazione, acquisizione e/o dismissione di società e rami d’azienda, svalutazione o rivalutazione di attività, progetti speciali), a parità di principi contabili.
Gruppo	la Società e le Controllate
LTI	Long Term Incentive, ovvero la componente variabile di lungo periodo.
Obiettivi del Piano LTI 2018-2019	gli obiettivi in termini di Ricavi Cumulati ed Ebit Cumulato, Piano di ‘Change Management’: ridisegno dei processi organizzativi e ‘Succession Planning’, Programma Safety Leadership, definiti dal Consiglio di Amministrazione, in funzione del raggiungimento dei quali i Beneficiari del Piano LTI 2018-2019 avranno il diritto di ricevere il Bonus Maturato.
Opportunity	ammontare di LTI erogabile, nella misura del 200% del compenso fisso dei Direttori Generali e degli altri DRS e della Componente Fissa AD, su base biennale, in caso di raggiungimento del 100% degli Obiettivi del Piano LTI 2018-2019.
Periodo di Vesting	il periodo che inizia dal 1 gennaio 2018 e termina alla data di approvazione del bilancio consolidato al 31 dicembre 2019.
Piano di Change Management	ridisegno dei processi organizzativi e definizione di un Succession Planning per le posizioni chiave/critiche.
Piano di Incentivazione di Lungo Termine	Il nuovo piano di incentivazione correlato al nuovo Piano Industriale della Società.
Politica di Remunerazione 2019	la Politica di Remunerazione di Salini Impregilo per l’esercizio 2019 approvata dal Consiglio di Amministrazione del 27 marzo 2019.

Premio Target	il premio che matura al raggiungimento del 100% degli obiettivi.
Programma <i>Safety Leadership</i>	programma di sviluppo della Leadership in Safety, che fa leva sulle risorse intellettive, esperienziali ed emozionali delle persone, con l'obiettivo di effettuare un forte cambiamento culturale sulla safety.
RAL	indica la retribuzione fissa annua lorda di coloro che hanno un rapporto di lavoro dipendente con una Società del Gruppo.
Regolamento Emittenti	il regolamento di attuazione del TUF concernente la disciplina degli emittenti adottato da Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e s.m.i.
Ricavi Cumulati	il valore dei ricavi di Gruppo a livello consolidato realizzato nel periodo 1 gennaio 2018-31 dicembre 2019, determinato in base ai dati economici consolidati (management view) così come rappresentati nella Relazione sulla gestione e non inclusivo dei proventi e oneri di natura non ricorrente (ad es. derivanti da operazioni di ristrutturazione, acquisizione e/o dismissione di società e rami d'azienda, svalutazione o rivalutazione di attività, progetti speciali), a parità di principi contabili.
STI	Short Term Incentive, ovvero la componente variabile di breve periodo.
STI 2019	lo Short Term Incentive relativo all'esercizio 2019.
STI AD 2019	lo Short Term Incentive relativo all'esercizio 2019 dell'Amministratore Delegato.
STI DRS 2019	lo Short Term Incentive relativo all'esercizio 2019 dei Direttori Generali e degli altri DRS.
Società o Salini Impregilo	Salini Impregilo S.p.A..
Succession Planning per posizioni critiche	la misurazione percentuale del livello di copertura delle posizioni chiave/critiche del Gruppo con successori identificati risultante alla data del 31 dicembre 2019.
Total Compensation	E' il trattamento economico complessivo dell'Amministratore Delegato, dei Direttori Generali e degli altri DRS dato dalla somma delle componenti del pay mix teorico (fisse e variabili STI e LTI).

Salini Impregilo S.p.A.
www.salini-impregilo.com
www.webuildvalue.com

Project coordination
Salini Impregilo Corporate Identity and Communication

Credits
Copyright ©Salini Impregilo Image Library

www.salini-impregilo.com
Seguici su:

