

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE 2018

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE 2018

Esercizio a cui si riferisce la Relazione: 2017

Data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione: 23 marzo 2018

La Relazione sulla Remunerazione è pubblicata nella sezione Governance
del sito Internet della Società www.salini-impregilo.com

SOMMARIO

LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO PER LA REMUNERAZIONE E NOMINE	7
OVERVIEW	9
GLOSSARIO	12
PREMESSA	15
1 SEZIONE I: LA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE PER L'ESERCIZIO 2018	19
1.1 LA GOVERNANCE DEL PROCESSO DI REMUNERAZIONE	19
1.1.1 Il Consiglio di Amministrazione	19
1.1.2 Il Comitato per la Remunerazione e Nomine	21
1.1.3 L'Iter di approvazione della Politica di Remunerazione	23
1.2 LE FINALITÀ E I PRINCIPI GENERALI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2018	27
1.2.1 La finalità della Politica di Remunerazione 2018	27
1.2.2 I principi della Politica di Remunerazione	28
1.2.3 Il bilanciamento tra la componente fissa e la componente variabile della remunerazione (c.d. pay mix), anche con riferimento alle prassi di settore	29
1.3 LE LINEE GUIDA DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2018	31
1.3.1 Le componenti fisse della remunerazione	31
1.3.2 Le componenti variabili della remunerazione	32
1.4 ALTRE FORME DI REMUNERAZIONE DISCREZIONALE, OCCASIONALE E NON RICORRENTE	40
1.4.1 La politica in materia di benefici non monetari e sulle coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie	40
1.4.2 La politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro	41



salini
impregilo

JSP

salini
impregilo

salini
impregilo

1.5 LA DECLINAZIONE IN CONCRETO DELLE LINEE GUIDA SULLA REMUNERAZIONE	43
1.5.1 La remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione	43
1.5.2 La remunerazione degli amministratori non esecutivi	43
1.5.3 La remunerazione dell'Amministratore Delegato	44
1.5.4 La remunerazione dei Direttori Generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche	46
2 SEZIONE II: LA RAPPRESENTAZIONE DELLE VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE E DEI COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2017	50
2.1 LA RAPPRESENTAZIONE DELLE VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE (PER VOCE RETRIBUTIVA)	50
2.1.1 Le componenti (fissa e variabile) della remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione in carica	50
2.1.2 Le componenti (fissa e variabile) della remunerazione dell'Amministratore Delegato	53
2.1.3 Le componenti (fissa e variabile) della remunerazione dei Direttori Generali e Dirigenti con Responsabilità Strategiche	56
2.1.4 Le componenti della remunerazione del Collegio Sindacale	58
2.2 I COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2017	60
2.2.1 Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche	60
2.2.2 Tabella 3.A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'Organo di Amministrazione, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche	62
2.2.3 Tabella 3.B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche	64
2.3 LE PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	67
2.3.1 Tabella 4: Le Partecipazioni dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche	67

Cari Azionisti,

sono lieta di presentare la Relazione sulla Remunerazione 2018, l'ultima del mandato triennale di questo consiglio, in cui oltre ad illustrare la politica per il 2018 vengono consuntivati i compensi del 2017 sia con riguardo al Piano di incentivazione a breve termine sia il Piano di lungo termine cash/performance share 2015-2017.

Con la politica per il 2018 prosegue il percorso intrapreso da tempo volto a disegnare un impianto retributivo in linea con le best practice internazionali, coerente con gli interessi di tutti gli stakeholder e ispirato dalla consapevolezza che una politica retributiva equa, equilibrata ed incentivante rappresenta un driver fondamentale per motivare le persone, oltre che una leva per attrarre e ritenere quei talenti necessari per raggiungere gli sfidanti obiettivi individuati nel Piano Industriale 2016-2019.



La principale novità di quest'anno è l'introduzione del Piano LTI 2018-2019 che accompagna il completamento del Piano Industriale 2016-2019. Oltre a confermare gli indicatori di performance del piano precedente – ricavi cumulati ed EBIT cumulato – il Piano LTI 2018-2019 include fra i target anche parametri di 'safety' e di contenimento del 'rischio'. L'obiettivo è di focalizzare ancora di più l'attenzione alla sicurezza sul lavoro delle persone e di assicurare che il patrimonio di competenze distintive detenuto da risorse chiave della Società, e frutto di una storia più che centenaria di dominio della complessità nella realizzazione di grandi opere infrastrutturali, sia consapevolmente e sistematicamente condiviso e trasferito ai 'successori' degli attuali manager.

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.

Nella seconda parte della relazione sono riportati i compensi erogati nel 2017, anno in cui Salini Impregilo ha raggiunto risultati importanti nonostante gli accadimenti geopolitici negativi che hanno interessato il settore.

Da ultimo, l'impegno ad una comunicazione sempre più trasparente e completa si è tradotto in un miglioramento della veste grafica di questo documento e della modalità di rappresentazione delle informazioni in esso contenute.

Rinnovo il ringraziamento agli altri componenti del Comitato Remunerazioni e Nomine, Nicola Greco, Geert Linnebank e Laudomia Pucci, per l'impegno profuso e la grande competenza e anche alle persone delle diverse funzioni aziendali che supportano il Comitato nelle sue varie attività.

Ringrazio infine per l'attenzione dedicata alla Relazione, con l'auspicio che le modifiche introdotte quest'anno si possano tradurre in una ancora maggiore adesione alla politica di remunerazione e, soprattutto, per la condivisione e il supporto allo sviluppo strategico di Salini Impregilo.

Marina Brogi

Presidente del Comitato per la Remunerazione e Nomine



OVERVIEW

Salini Impregilo è un gruppo industriale specializzato nella realizzazione di grandi opere complesse con ampia presenza e competitività sul mercato internazionale.

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

La Politica di Remunerazione 2018 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 dunque uno strumento fondamentale per consolidare e rendere coeso un *team* dirigenziale fortemente motivato al perseguimento degli obiettivi e pronto a cogliere le nuove sfide e opportunità, ai fini di un ulteriore miglioramento del posizionamento competitivo della Società.

La Politica di Remunerazione 2018 è stata definita in coerenza con la Politica di Remunerazione degli esercizi precedenti.

La medesima è stata inoltre definita, ai sensi dell'art. 123-ter del TUF, in coerenza con (i) l'art. 84-quater e l'Allegato 3A, Schema 7-bis, 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 11 novembre 2015, e disponibile sul sito internet della Società (www.salini-impregilo.com, sezione "*Governance*") (la "**Procedura OPC**").

Per la predisposizione della presente Relazione sulla Remunerazione si è inoltre tenuto conto della Relazione 2017 (quinto Rapporto sull'applicazione del Codice di Autodisciplina) del Comitato per la Corporate Governance, elaborata in esito al monitoraggio annuale sull'applicazione del Codice di Autodisciplina, nonché delle indicazioni di detto Comitato, come riepilogate anche nella lettera del 13 dicembre 2017 indirizzata dal Presidente Patrizia Grieco ai Presidenti dei Consigli di Amministrazione delle società quotate italiane.

Nella Tabella 1 viene riportata una scheda di sintesi delle Linee Guida della Politica di Remunerazione 2018 di Salini Impregilo. Nella Tabella 2, è invece rappresentata una overview sull'attuazione di detta Politica.

Tabella 1: Linee Guida della Politica di Remunerazione 2018

	Amministratore Delegato	Direttori Generali / Dirigenti con Responsabilità Strategiche
Pay mix teorico conseguibile al raggiungimento del 100% di tutti gli obiettivi legati alle componenti variabili della retribuzione	<p>Determinato a seguito di un'analisi di benchmark elaborata, con il supporto di un Esperto Indipendente, su di un panel di società quotate europee e nazionali di maggiore capitalizzazione qualificabili, per settore di business e complessità industriale, in termini di peers o comparable. Il bilanciamento tra componente fissa e componente variabile della remunerazione dell'Amministratore Delegato, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è stato così determinato:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 1/3 quale componente fissa; – 1/3 quale componente variabile di breve periodo (<i>Short term incentive</i>, “STI”); – 1/3 quale componente variabile di lungo periodo (<i>Long term incentive</i>, “LTI”). 	
Componente Fissa	<p>Determinata sulla base di un benchmark internazionale¹, 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.</p> <p>L'Amministratore Delegato, i Direttori Generali e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche non percepiscono compensi per gli ulteriori incarichi rivestiti all'interno del Gruppo.</p>	
Componente Variabile STI	<p>Struttura: monetaria, legata al raggiungimento di determinati Obiettivi declinati in termini di:</p> <p>obiettivi di Gruppo parametrati ad un set di metriche focalizzate sulla performance economico-finanziaria e operativa del Gruppo, definiti in coerenza con il Piano Industriale;</p>	<p>obiettivi di Gruppo parametrati ad un set di metriche focalizzate sulla performance economico-finanziaria e operativa del Gruppo, definiti in coerenza con il Piano Industriale;</p> <p>obiettivi di business unit definiti in coerenza con il Piano Industriale della Società;</p> <p>obiettivi di performance individuali.</p>
	<p>Erogazione: il diritto a percepire lo STI 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 RAL, calcolato attraverso interpolazione lineare per intervalli predeterminati. In caso di <i>performance</i> inferiore alla soglia dell'80% dei rispettivi obiettivi, nessun importo connesso a quell'obiettivo verrà riconosciuto. Non sono previsti meccanismi di differimento su più annualità per l'erogazione della parte variabile della remunerazione.</p>	
	<p>Clausole di Malus: nessun compenso viene 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.</p>	
	<p>Clausole di Clawback: in relazione alle componenti variabili di breve periodo della remunerazione, sono previste 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.</p>	
Componente Variabile LTI	<p>Struttura: monetaria o rappresentata da azioni della Società, con struttura cliff o rolling. Analogamente a quanto previsto per lo STI, la componente variabile di lungo periodo è legata al raggiungimento di determinati Obiettivi di Gruppo coerenti con il Piano Industriale della Società.</p>	
	<p>Erogazione: la componente variabile di lungo termine matura ed è erogata al termine dell'orizzonte temporale della performance di riferimento, previa verifica circa il raggiungimento di una soglia minima della medesima.</p>	
	<p>Clausole di Malus: nessun compenso viene 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.</p>	
	<p>Clausole di Clawback: in relazione alle componenti variabili di lungo periodo della remunerazione, sono previste 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.</p>	
Benefit	<ul style="list-style-type: none"> – Previdenza complementare – Assistenza sanitaria integrativa 	<ul style="list-style-type: none"> – Autovettura a uso promiscuo – Coperture Assicurative – Housing

¹ Società inserite nel panel: Acciona, Astaldi, Atlantia, Autogrill, Balfour Beatty, Enel, Ferrovial, Fiat FCA, Gruppo Generali, Hochtief, Indesit, Italcementi, Luxottica, Pirelli, Prysmian, Skanska, Telecom, Vinci.

Tabella 2: Overview – L'attuazione della Politica di Remunerazione 2018

	Amministratore Delegato (AD)	Direttori Generali Dirigenti con Responsabilità Strategiche
Pay mix teorico consequibile al raggiungimento del 100% di tutti gli obiettivi legati alle componenti variabili della retribuzione	<ul style="list-style-type: none"> • 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”). 	
Componente Fissa	Si veda Sezione 2	
Componente Variabile STI 2018	Obiettivi di Gruppo EBIT , con un peso del 50% sulla determinazione del Premio Target relativo agli Obiettivi di Gruppo Book to Bill , con un peso del 25% sulla determinazione del Premio Target relativo agli Obiettivi di Gruppo Riduzione del debito finanziario lordo , con un peso del 25% sulla determinazione del Premio Target relativo agli Obiettivi di Gruppo	Obiettivi di Gruppo EBIT , con un peso del 50% sulla determinazione del Premio Target relativo agli obiettivi di gruppo Book to Bill , con un peso del 25% sulla determinazione del Premio Target relativo agli obiettivi di gruppo Riduzione del debito finanziario lordo , con un peso del 25% sulla determinazione del Premio Target relativo agli obiettivi di gruppo Gli Obiettivi di Gruppo hanno un peso del: - 30% quanto al Direttore di area Operations; - 40% quanto ai Direttori di area Corporate, sull'ammontare complessivo dei rispettivi STI DRS 2018. Obiettivi di business unit coerenti con il Piano Industriale della Società , con un peso del: - 40% quanto ai Direttori di area Operations; - 30% quanto ai Direttori di area Corporate, sull'ammontare complessivo dei rispettivi STI DRS. Gli obiettivi per il 2018 sono stati definiti in termini di: Budget overheads, Budget operations inclusa Lane, Gestione del Processo di Offerta, Organizzazione dei Processi. Obiettivi di performance individuali, con un peso del 30% sull'ammontare complessivo dei rispettivi STI DRS 2017 e principalmente incentrati sui comportamenti manageriali in termini di leadership e di change management.
Componente Variabile LTI 2018-2019	Piano LTI 2018-2019 Indicatori: <ul style="list-style-type: none"> - Obiettivi Economico-Finanziari: Ebit Cumulato, Ricavi Cumulati; - Obiettivi di Rischio: Piano di 'Change Management': ridisegno dei processi organizzativi e 'Succession Planning'; - Obiettivi di Sostenibilità: Programma Safety Leadership. Decorrenza: 1 gennaio 2018; Periodo di Vesting: biennale, ai fini di allineamento con l'orizzonte di Piano Industriale 2016-2019 dopo la scadenza del Performance Share Plan 2015-2017 Opportunity: pari al 200% della RAL, su base biennale. Erogazione: determinata al termine del secondo anno di riferimento in funzione dei risultati conseguiti Clawback: nei casi in cui il relativo ammontare dovuto 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. Clausola di malus: nessun compenso viene 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.	
Benefit	<ul style="list-style-type: none"> - Previdenza complementare - Assistenza sanitaria integrativa 	<ul style="list-style-type: none"> - Autovettura a uso promiscuo - Coperture Assicurative - Housing

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:

“Azioni”: indistintamente, tutte le azioni ordinarie Salini Impregilo, prive di valore nominale.

“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” oppure **“CRN”**: il Comitato per la Remunerazione e Nomine pro tempore della Società.

“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 di 200% cash della RAL 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 Monetaria di Lungo Termine 2018-2019” o **“Piano LTI 2018-2019”**: il piano di incentivazione rivolto ai Beneficiari.

“Politica di Remunerazione 2018”: la Politica di Remunerazione di Salini Impregilo per l'esercizio 2018 approvata dal Consiglio di Amministrazione del 23 marzo 2018.

“Premio Target”: il premio che matura al raggiungimento del 100% degli obiettivi.

“Programma Safety Leadership”: 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 Salini Impregilo.

“Regolamento Emittenti”: il regolamento di attuazione del TUF concernente la disciplina degli emittenti adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato.

“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 consoli-

dati (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 2018**”: lo *Short Term Incentive* relativo all'esercizio 2018.

“**STIAD2018**”: lo *Short Term Incentive* relativo all'esercizio 2018 dell'Amministratore Delegato.

“**STI DRS 2018**”: lo *Short Term Incentive* relativo all'esercizio 2018 dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

“**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.

“**TUF**” o “**Testo Unico Finanza**”: il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, come successivamente modificato e integrato.

Premessa

La presente Relazione sulla Remunerazione è stata redatta in ossequio all'art. 123-ter del Testo Unico Finanza e all'art. 84-quater del Regolamento Emittenti, come successivamente modificato e integrato, nonché in conformità alle raccomandazioni di cui all'art. 6 del Codice di Autodisciplina nella edizione più recente (luglio 2015).

La Relazione sulla Remunerazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione del 23 marzo 2018, 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 2018 in materia di remunerazione:

- dei membri del Consiglio di Amministrazione, distinti fra amministratori investiti di particolari cariche (inclusi gli amministratori esecutivi) e amministratori non esecutivi della Società. Ai sensi dello Statuto sociale e di legge, gli amministratori durano in carica sino a un massimo di tre esercizi, sicché il mandato dell'attuale Consiglio di Amministrazione nominato dall'Assemblea del 30 aprile 2015 avrà scadenza alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2017;
- dei Direttori Generali;
- degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società.

Sempre nella Sezione I, sono altresì rappresentate le procedure osservate dalla Società per la predisposizione, l'approvazione e l'attuazione della Politica di Remunerazione 2018 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, analiticamente illustrati con riferimento all'esercizio 2017, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, in coerenza con la politica approvata dalla Società per il relativo esercizio.

La presente Relazione sulla Remunerazione, inoltre, (i) ai sensi del quarto comma dell'art. 84-quater e dell'Allegato 3. Schema 7-ter, del Regolamento Emittenti, riporta in apposite tabelle i dati relativi alle partecipazioni detenute dai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, nonché dai Direttori Generali e dagli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche nella Società e in società da quest'ultima controllate.

In ossequio al Regolamento Consob in materia di operazioni con parti correlate – adottato con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010 – e alla Procedura per Operazioni con Parti Correlate adottata dalla Società e disponibile sul sito internet della stessa (www.salini-impregilo.com, sezione Governance), 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 Respon-



sabilità Strategiche, ai sensi dell'art. 13 del predetto Regolamento Consob e dell'art. 11 della procedura con parti correlate 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, perché possa essere esaminata in vista dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2017 e chiamata ad esprimersi, con deliberazione non vincolante, sulla prima sezione della Relazione sulla Remunerazione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.



1

SEZIONE I: LA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE PER L'ESERCIZIO 2018

La Politica di Remunerazione 2018 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.

La medesima è stata elaborata in coerenza con la Politica di Remunerazione degli esercizi precedenti.

La Politica di Remunerazione 2018 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.

Nei paragrafi che seguono, viene illustrato il processo adottato dalla Società per la definizione ed approvazione della Politica di Remunerazione 2018, gli organi e i soggetti coinvolti nonché le finalità ed i principi cardine alla medesima sottesi.

1.1 LA GOVERNANCE DEL PROCESSO DI REMUNERAZIONE

1.1.1 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 2015 ha deliberato la nomina, per tre esercizi sociali e quindi sino all'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2017, del Consiglio di Amministrazione attualmente in carica, inizialmente composto da Claudio Costamagna (Presidente), Pietro Salini (Amministratore Delegato), Marco Bolgiani, Marina Brogi, Giuseppina Capaldo, Mario Cattaneo, Roberto Cera, Laura Cioli, Alberto Giovannini, Nicola Greco, Pietro Guindani, Geert Linnebank, Giacomo Marazzi, Franco Passacantando, Laudomia Pucci. In data 14 luglio 2015, a seguito delle dimissioni del Presidente Claudio Costamagna, il Consiglio di Amministrazione, riunitosi in pari data, ha provveduto a nominare, quale nuovo Presidente del Consiglio di Amministrazione, Alberto Giovannini, già Consigliere della Società. In data 24 febbraio 2016 sono inoltre pervenute le dimissioni del Consigliere Laura Cioli.

In data 16 marzo 2016, il Consiglio di Amministrazione ha nominato per cooptazione ex art. 2386 c.c. quale nuovo Consigliere di Amministrazione in sostituzione di Claudio Costamagna, Grazia Volo, rimettendo all'Assemblea degli Azionisti chiamata ad approvare il bilancio al 31 dicembre 2015 ogni determinazione in merito alla composizione del Consiglio di Amministrazione.

L'Assemblea Ordinaria del 28 aprile 2016 ha quindi provveduto a nominare, quali nuovi Consiglieri di Amministrazione, Alessandro Salini e Grazia Volo, di talchè il Consiglio di Amministrazione, alla data di approvazione della presente Relazione, è così composto:

Consiglio di Amministrazione

Presidente	Alberto Giovannini
Amministratore Delegato	Pietro Salini
Consiglieri	Marco Bolgiani Marina Brogi Giuseppina Capaldo Mario Giuseppe Cattaneo Roberto Cera Nicola Greco Pietro Guindani Geert Linnebank Giacomo Marazzi Franco Passacantando Laudomia Pucci Alessandro Salini Grazia Volo

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.

1.1.2 Il Comitato per la Remunerazione e Nomine

1.1.2.1 La composizione

Il Consiglio di Amministrazione, in linea con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, ha istituito al proprio interno, per la prima volta nel marzo 2000, un Comitato per la Remunerazione.

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

Il Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 30 aprile 2015, ha confermato l'attribuzione, a detto Comitato, sia delle funzioni in materia di remunerazioni che in materia di nomine individuando, quali membri, tutti Amministratori indipendenti e non esecutivi, in linea con le più recenti 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 dunque attualmente composto dai seguenti amministratori:

Comitato per la Remunerazione e le Nomine

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

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

1.1.2.2 Le funzioni

In coerenza con quanto disposto dal Codice di Autodisciplina, il CRN svolge attività consultiva e propositiva. Con riguardo al tema 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 Remu-

nerazione degli Amministratori, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, per la relativa presentazione all'Assemblea degli azionisti convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio, nei termini previsti dalla legge;

- (ii) valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica di Remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, avvalendosi, a tale ultimo riguardo, delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato;
- (iii) formula proposte o esprime pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
- (iv) monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance.

1.1.2.3 Modalità di funzionamento

Il CRN 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 facciano richiesta almeno due membri del Comitato o il Presidente del Collegio Sindacale.

Alle riunioni del Comitato è invitato il Presidente del Collegio Sindacale. Possono in ogni caso partecipare anche gli altri membri del Collegio medesimo.

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.

1.1.2.4 Le attività svolte nel 2017

Nel corso del 2017 il CRN si è riunito complessivamente 9 volte, con una partecipazione media del 97,2 % circa dei suoi componenti.

Le attività svolte nel corso del 2017 in relazione alle politiche di remunerazione sono state le seguenti:

- esame dei risultati del voto assembleare sulla Politica di Remunerazione dell'anno 2017 ed analisi *voting policy* dei principali *proxy advisor* e investitori istituzionali;

- istruttoria per la consuntivazione dei risultati correlati ai piani di incentivazione variabile dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- istruttoria per la definizione degli obiettivi correlati ai piani di incentivazione variabile dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- definizione di un piano di incentivazione di lungo periodo volto a realizzare l'allineamento del sistema di incentivazione variabile all'orizzonte temporale del Piano Industriale 2016-2019;
- valutazioni in materia di cessazione del rapporto di lavoro di dirigenti apicali;
- definizione delle Linee Guida per la Politica di Remunerazione 2018 dell'Amministratore Delegato, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche nonché della Politica di Remunerazione 2018 medesima;
- istruttoria sulla Relazione sulla Remunerazione, ai fini della successiva approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

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 2017 pubblicata sul sito internet www.salini-impregilo.com.

1.1.3 L'iter di approvazione della Politica di Remunerazione

La definizione della Politica di Remunerazione è il risultato di un processo chiaro e trasparente, strutturato in coerenza con le previsioni normative e le raccomandazioni del Codice di Auto-disciplina, 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. Nel corso del 2018 il CRN si è riunito 5 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 2018, ai fini della predisposizione della presente Relazione sulla Remunerazione, in coerenza con le più recenti raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, nelle riunioni del 7 febbraio 2018, del 12 marzo, del 13 marzo e del 21 marzo 2018.

Nella predisposizione della presente Relazione, il CRN ha tenuto conto, in particolare:

- della deliberazione assembleare del 30 aprile 2015 in tema di remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione e degli Amministratori;

- della deliberazione consiliare del 13 maggio 2015 in tema di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche;
- della deliberazione consiliare del 14 dicembre 2016 e del 23 marzo 2018, in tema di individuazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- dell'approvazione, in data 19 marzo 2014, del Piano Industriale 2014-2017 nonché dell'approvazione, in data 20 maggio 2016, del Piano Industriale 2016-2019, ai fini della definizione degli obiettivi del sistema di incentivazione variabile di lungo periodo, esaminati dal Consiglio di Amministrazione del 17 dicembre 2015, del 17 dicembre 2016 e del 15 marzo 2018;
- dell'approvazione del budget Salini Impregilo 2017 ai quali sono stati legati gli obiettivi STI del sistema retributivo per l'esercizio 2017;
- della deliberazione del Consiglio di Amministrazione del 15 marzo 2018 che, sulla base delle risultanze dei dati di bilancio al 31 dicembre 2017, ha verificato e approvato il livello di raggiungimento, da parte dell'Amministratore Delegato e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, dei target STI 2017 e dei target di LTI 2015-2017;
- degli orientamenti dei proxy advisor e dei principali investitori istituzionali;
- dell'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione, in data 26 luglio 2017, di talune determinazioni in materia di accordi atti a regolare ex ante la cessazione del rapporto di lavoro di dirigenti apicali diversi dall'Amministratore Delegato.

Le suddette attività, unitamente alle ulteriori svolte in materia di nomine (come descritte nella Relazione sul governo societario e gli Assetti Proprietari 2017, 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 2017 sull'evoluzione della Corporate Governance delle Società Quotate, emessa dal Comitato di Corporate Governance.

Le competenti funzioni aziendali hanno quindi elaborato le informazioni necessarie al CRN ai fini della elaborazione della proposta, in materia di Politica di Remunerazione 2018, da sottoporre al Consiglio di Amministrazione.

In data 21 marzo 2018 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 medesima, sì da sottoporla al Consiglio di Amministrazione.

Le Linee Guida e la Politica di Remunerazione 2018, redatte in coerenza e continuità con le Linee Guida e la Politica di Remunerazione 2017, sono state quindi approvate dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del CRN, nella riunione del 23 marzo 2018, 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.

É doveroso sottolineare come la Politica di Remunerazione 2018 illustrata nella 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 2018 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 2018 verrà data puntuale informativa nella relazione sulla remunerazione immediatamente successiva.



1.2 LE FINALITÀ E I PRINCIPI GENERALI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2018

1.2.1 La finalità della Politica di Remunerazione 2018

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 2018, in continuità con i programmi di remunerazione varati nel 2017 per gli Amministratori, per i Direttori Generali e per gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, 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.

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

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.

1.2.2 I principi della Politica di Remunerazione

La Politica di Remunerazione 2018 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 Dirigenti con Responsabilità Strategiche, 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 similari 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 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.

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

Il bilanciamento tra la componente fissa e la componente variabile della remunerazione è stato determinato, già 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, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

In particolare, in attuazione di tali criteri, il trattamento economico complessivo dell'Amministratore Delegato, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche è stato determinato secondo il seguente 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”).



1.3 LE LINEE GUIDA DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2018

1.3.1 Le componenti fisse della remunerazione

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

La componente fissa è definita:

- per gli Amministratori (ed, eventualmente, anche per il Presidente), dall'Assemblea dei soci convocata per la nomina del Consiglio di Amministrazione;
- per gli Amministratori investiti di particolari cariche, 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 Dirigenti con Responsabilità Strategiche, 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 dei soci convocata per la nomina del Collegio medesimo.

Il compenso fisso dell'Amministratore Delegato, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche 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, 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 Dirigenti con Responsabilità Strategiche e al Collegio Sindacale spetta, inoltre, il rimborso spese per le attività connesse all'incarico svolto.

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

1.3.2 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.

1.3.2.1 Le componenti variabili di breve termine della remunerazione

La remunerazione variabile di breve periodo dell'Amministratore Delegato (**STI AD 2018**) 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 Dirigenti con Responsabilità Strategiche, i relativi piani di incentivazione di breve periodo (**STI DRS 2018**) 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 - 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 2018 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 individuali dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, 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 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 erogato a 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. Non sono previsti meccanismi di differimento su più annualità per l'erogazione della parte variabile della remunerazione.

1.3.2.2 Le componenti variabili di lungo periodo della remunerazione

La componente variabile di lungo periodo, che può avere una composizione monetaria ovvero essere rappresentata da azioni della Società ed una struttura cliff o rolling, 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.

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

lare riguardo a Codice Etico e Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/01), contrattuali o legali o di comportamenti dolosi o gravemente colposi compiuti in danno della Società.

1.3.2.2.1 Piano di Incentivazione di Lungo Termine LTI 2018-2019

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.

Il Piano LTI 2018-2019, coerentemente con i principi illustrati al punto 1.3.2.2 che precede, si pone l’obiettivo di allineare il sistema di incentivazione con gli ultimi due anni del Piano Industriale 2016-2019 in corso, realizzando il pieno allineamento tra l’arco temporale di quest’ultimo e il sistema di incentivazione.

Il raggiungimento degli obiettivi del Piano LTI 2018-2019 verrà valutato con l’approvazione del bilancio consolidato al 31 dicembre 2019.

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.

L’importo del Bonus Maturato che ciascuno dei Beneficiari avrà diritto di ricevere sarà determinato dal Consiglio di Amministrazione, previa istruttoria del Comitato per la Remunerazione e Nomine, al termine del Periodo di performance e sulla base del livello di raggiungimento degli Obiettivi.

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 tabella:

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%

SEZIONE I

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 saranno 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%

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'opportunità del Piano LTI 2018-2019 è pari al 200% della RAL, 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*: nessun compenso viene 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.

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:

Macro Tipologie	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 sono stati definiti come segue:

Macro Tipologie	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%

Per quanto attiene ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche individuati quali Beneficiari del Piano LTI 2018-2019, si rinvia al paragrafo 1.5.4.2.

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 consultando e 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.

1.4 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, 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 agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, 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 RAL su base annua.

Quanto precede può essere disposto in caso di risultati straordinari e/o di prestazioni individuali - che non siano già incluse nelle suddette componenti variabili - 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.

1.4.1 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 dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche viene completato da *benefits* non monetari.

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

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

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

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

1.4.2 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:

- 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 al rapporto;
- licenziamento ingiustificato ai sensi del CCNL applicabile al rapporto (e cioè privo di giusta causa e non giustificato da motivi di carattere soggettivo od oggettivo);
- licenziamento per superamento del periodo di comporto;
- 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:
 - (i) 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.



1.5 LA DECLINAZIONE IN CONCRETO DELLE LINEE GUIDA SULLA REMUNERAZIONE

1.5.1 La remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione

1.5.1.1 Il compenso assembleare per la carica

L'Assemblea di Salini Impregilo tenutasi in data 30 aprile 2015 ha deliberato in Euro 400.000,00 (quattrocentomila/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 2017.

1.5.1.2 Il trattamento previsto in caso di cessazione della carica

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

1.5.1.3 Benefit

In favore del Presidente sono previste forme di copertura assicurativa e assistenziale tali da generare un costo azienda pari a Euro 10.783,00.

1.5.2 La remunerazione degli amministratori non esecutivi

1.5.2.1 Il compenso assembleare per la carica

L'Assemblea di Salini Impregilo tenutasi in data 30 aprile 2015 ha deliberato di determinare in Euro 60.000,00 (sessantamila/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 2017.

1.5.2.2 Il compenso per la partecipazione ai comitati consiliari

I compensi omnicomprensivi dei componenti dei Comitati interni della Società sono di seguito riportati²:

- Comitato Controllo e Rischi
 - Presidente: Euro 60.000,00 (sessantamila/00) annui lordi;
 - Altri Membri: Euro 45.000,00 (quarantacinquemila/00) annui lordi;
- Comitato per la Remunerazione e Nomine
 - Presidente: Euro 35.000,00 (trentacinquemila/00) annui lordi;
 - Altri Membri: Euro 15.000,00 (quindicimila/00) annui lordi;

² Compensi deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 14 maggio 2015 su proposta del CRN e sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale.

- Comitato per le Operazioni con Parti Correlate
 - Presidente: Euro 15.000,00 (quindicimila/00) annui lordi;
 - Altri Membri: Euro 10.000,00 (diecimila/00) annui lordi.

I suddetti compensi hanno comportato una riduzione complessiva della remunerazione corrisposta agli organi di governo nel precedente mandato, anche avuto riguardo alla eliminazione del gettone di presenza.

1.5.2.3 Il trattamento previsto in caso di cessazione della carica

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

1.5.2.4 Benefit

In favore degli Amministratori non esecutivi sono previste forme di copertura assicurativa e assistenziale tali da generare un costo azienda pro-capite pari a Euro 10.783,00.

1.5.3 La remunerazione dell'Amministratore Delegato

Il Consiglio di Amministrazione del 30 aprile 2015 ha nominato Pietro Salini 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 complessivo trattamento economico dell'Amministratore Delegato, sotto forma di retribuzione annua lorda (la “**RAL**”) per le mansioni di dirigente e di emolumenti ex 2389 comma 3 cod. civ. per la sua attività di amministratore delegato (complessivamente, il “**Trattamento Remunerativo**”), è descritto nei successivi §§1.5.3.1 e 1.5.3.2.

1.5.3.1 Le componenti fisse del Trattamento Remunerativo

L'ammontare della 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 (seicentocinquantamila/00). L'ammontare dell'emolumento fisso spettante all'Amministratore Delegato per l'esercizio della delega è pari ad Euro 1.350.000,00 (unmilionetrecentocinquantamila/00).

A tale ammontare vanno sommati i compensi ex art. 2389 comma 3 cod. civ., corrisposti in relazione alla partecipazione, in qualità di membro o di Presidente, alle attività dei comitati interni, oltre che in relazione alla carica di consigliere di amministrazione.

1.5.3.2 Le componenti variabili del Trattamento Remunerativo

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 2018 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* e di *business unit* previsti per i Direttori Generali e gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

L'ammontare dello STI 2018 dell'Amministratore Delegato è confermato - assumendo quale base di calcolo l'ammontare della parte fissa dei suoi compensi, dato dalla sommatoria della RAL e dell'emolumento fisso per la delega - in un importo pari, al raggiungimento del 100% degli obiettivi, a Euro 2.000.000,00 (duemilioni/00).

Corresponsione ed ammontare dell'STI per il 2018 sono condizionati e parametrati al raggiungimento di obiettivi fissati in termini di:

- EBIT, con un peso del 50% sull'ammontare complessivo dello STI 2018;
- Rapporto Book to Bill, con un peso del 25% sull'ammontare complessivo dello STI 2018;
- Riduzione del debito finanziario lordo, come verificata a fine anno con un peso del 25% sull'ammontare complessivo dello STI 2018.

Il diritto a percepire lo STI 2018 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 RAL, 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 2018, 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 paragrafo 1.3.2.2.1 al quale si rinvia.

Potranno altresì essere erogati, in favore dell'Amministratore Delegato, compensi discrezionali, occasionali e non ripetibili, secondo quanto esposto nel paragrafo 1.4.

1.5.3.3 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.

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

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

Pertanto, 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.

1.5.3.5. Benefit

In favore dell'Amministratore Delegato sono previste forme di copertura assicurativa e assistenziale tali da generare un costo azienda pari a Euro 70.087,00.

1.5.4 La remunerazione dei Direttori Generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

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

Di seguito vengono riportati gli attuali Direttori Generali e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, con evidenza dell'area di appartenenza (Corporate/Operations):

**Direttori Generali e Dirigenti
con Responsabilità Strategiche****Area**

Direttore Generale Corporate & Finance, Group CFO	Corporate	Massimo Ferrari
Direttore Generale International Operations	Operations	Claudio Lautizi
Group Engineering, Development and Concessions Director	Corporate	Joseph Attias
Direttore Administration, Finance & Planning	Corporate	Alessandro De Rosa
Direttore Group HR, Organization & QHSE	Corporate	Gian Luca Grondona

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

1.5.4.1 La componente fissa della remunerazione

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

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

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 Group Finance & Corporate, per le funzioni di Dirigente Preposto ai documenti contabili societari dal medesimo assolve, statuendo altresì che detto compenso venga computato ai fini del calcolo dello STI.

Inoltre spetta ai Direttori Generali e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche il rimborso delle spese sostenute in ragione del loro ufficio.

1.5.4.2 La componente variabile della remunerazione

Quanto alla componente variabile, con riferimento all'esercizio 2018 i Direttori Generali e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche potranno maturare il diritto di percepire una retribuzione variabile di breve periodo (l'“**STI DRS 2018**”) pari, al raggiungimento del 100% degli obiettivi (lo “**STI DRS 2018 a Target**”), all'ammontare delle rispettive componenti fisse della remunerazione.

Corresponsione ed ammontare dei rispettivi STI DRS 2018 sono condizionati e parametrati al raggiungimento di risultati:

- di Gruppo (in termini di **EBIT, Book to Bill e Riduzione del debito finanziario lordo**) con un peso del 30% quanto al Direttore dell'area Operations e del 40% quanto ai Direttori di area Corporate, sull'ammontare complessivo dei rispettivi STI DRS 2018;
- delle specifica *business unit* di appartenenza, definiti in coerenza con il Piano Industriale della Società (con un peso del 40% quanto ai Direttori di area Operations e del 30% quanto ai Direttori di area Corporate, sull'ammontare complessivo dei rispettivi STI DRS), in relazione a Budget overheads, Budget operations inclusa Lane, Gestione del processo di Offerta, Organizzazione dei Processi;
- di *performance* individuali (con un peso del 30% sull'ammontare complessivo dei rispettivi STI DRS) e principalmente incentrati sui comportamenti manageriali in termini di change management e di leadership.

Il diritto di percepire lo STI DRS 2018 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 RAL, 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 2018 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 individuali, i medesimi vengono definiti dall'Amministratore Delegato, su proposta dell'Amministratore Delegato e previa istruttoria del Comitato per la Remunerazione e le Nomine.

Quanto alla componente variabile di lungo periodo, i Direttori Generali Massimo Ferrari e Claudio Lautizi e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche Alessandro De Rosa, Gian Luca Grondona e Joseph Attias sono stati inclusi nel Piano LTI 2018-2019, come meglio specificato nel paragrafo 1.3.2.2.1, al quale si rinvia.

Anche per i Direttori Generali e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, potranno essere erogati compensi discrezionali, occasionali e non ripetibili, secondo quanto esposto nel paragrafo 1.4.

1.5.4.3 Il trattamento previsto in caso di cessazione del rapporto

Per i Direttori Generali e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche che siano dipendenti della Società trova applicazione, in caso di cessazione del relativo rapporto, il trattamento rispettivamente stabilito dalla normativa di legge e/o dal Contratto Collettivo Nazionale di riferimento, se del caso, e, ricorrendone la convenienza per la Società, integrato da eventuali pattuizioni individuali già negoziate (si veda il § 2.1.3.3) 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.

Resta inoltre fermo quanto illustrato nel paragrafo 1.5.3.4 in relazione agli effetti della cessazione del rapporto sul Piano di Incentivazione Monetaria a Lungo Termine 2018-2019.

1.5.4.4 Benefit

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

2

SEZIONE II: LA RAPPRESENTAZIONE DELLE VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE E DEI COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2017

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

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

Con riferimento all'esercizio 2017, il Consiglio di Amministrazione e i Comitati interni sono stati composti dai seguenti Amministratori: Pietro Salini (con funzioni di Amministratore Delegato), Marco Bolgiani, Marina Brogi, Giuseppina Capaldo, Mario Cattaneo, Roberto Cera, Alberto Giovannini, Nicola Greco, Pietro Guindani, Geert Linnebank, Giacomo Marrazzi, Franco Passacantando, Laudomia Pucci, Alessandro Salini e Grazia Volo.

I compensi erogati *pro rata temporis* a ciascuno dei consiglieri nel corso dell'esercizio 2017 sono i seguenti:

- **Consigliere Pietro Salini:** Euro 60.000,00 quale compenso lordo per la carica di amministratore;
- **Consigliere Marco Bolgiani:** Euro 60.000,00 quale compenso lordo per la carica di amministratore, Euro 45.000,00 quale membro del Comitato Controllo e Rischi, nonché Euro 15.000,00 quale membro, con funzioni di Presidente, del Comitato per le operazioni con parti correlate, per un **totale pari a Euro 120.000,00;**
- **Consigliere Marina Brogi:** Euro 60.000,00 quale compenso lordo per la carica di amministratore, Euro 35.000,00 quale membro, con funzioni di Presidente, del CRN, Euro 10.000,00 quale membro del Comitato per le operazioni con parti correlate, per un **totale pari a Euro 105.000,00;**
- **Consigliere Giuseppina Capaldo:** Euro 60.000,00 quale compenso lordo per la carica di amministratore, Euro 45.000,00 quale membro del Comitato Controllo e Rischi, Euro 10.000,00 quale membro del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, per un **totale pari a Euro 115.000,00;**
- **Consigliere Mario Giuseppe Cattaneo:** Euro 60.000,00 quale compenso lordo per la carica di amministratore, Euro 60.000,00 quale membro del Comitato Controllo e Rischi, con funzioni di Presidente, per un **totale pari a Euro 120.000,00;**
- **Consigliere Roberto Cera:** Euro 60.000,00 quale compenso lordo per la carica di amministratore;

- **Consigliere Alberto Giovannini³**: Euro 400.000,00 quale compenso lordo per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- **Consigliere Nicola Greco**: Euro 60.000,00 quale compenso lordo per la carica di amministratore, Euro 15.000,00 a fronte della partecipazione alle riunioni del Comitato per le Remunerazioni e Nomine, per un **totale pari a Euro 75.000,00**;
- **Consigliere Pietro Guindani**: Euro 60.000,00 quale compenso lordo per la carica di amministratore, Euro 45.000,00 quale membro del Comitato Controllo e Rischi, per un **totale pari a Euro 105.000,00**;
- **Consigliere Geert Linnebank**: Euro 60.000,00 quale compenso lordo per la carica di amministratore, Euro 15.000,00 quale membro del CRN, Euro 10.000,00 quale membro del Comitato per le operazioni con parti correlate, per un **totale pari a Euro 85.000,00**;
- **Consigliere Giacomo Marazzi**: Euro 60.000,00 quale compenso lordo per la carica di amministratore nonché Euro 30.000,00 quale membro dell'Organismo di Vigilanza, per un **totale pari a Euro 90.000,00**;
- **Consigliere Franco Passacantando**: Euro 60.000,00 quale compenso lordo per la carica di amministratore, Euro 45.000,00 quale membro del Comitato Controllo e Rischi, per un **totale pari a Euro 105.000,00**;
- **Consigliere Laudomia Pucci**: Euro 60.000,00 quale compenso lordo per la carica di amministratore, Euro 15.000,00 quale membro del CRN, per un **totale pari a Euro 75.000,00**;
- **Consigliere Alessandro Salini**: Euro 60.000,00 quale compenso lordo per la carica di amministratore;
- **Consigliere Grazia Volo**: Euro 60.000,00 quale compenso lordo per la carica di amministratore;

e così per un **totale complessivo pari a Euro 1.635.000,00**.

³ Il Presidente Alberto Giovannini non percepisce alcun ulteriore compenso per la carica di consigliere della società controllata Lane Industries Incorporated



2.1.1.1 Il trattamento previsto in caso di cessazione della carica

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

2.1.1.2 Benefit

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

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

Nel corso del 2017, in aggiunta al compenso erogato in relazione alla carica di consigliere di amministrazione (descritto sub § 2.1.1), 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 (unmilione trecentocinquanta mila/00), oltre ad Euro 650.000 (seicentocinquanta mila/00) a titolo di RAL.

Si evidenzia che nessun compenso è stato erogato a Pietro Salini in relazione all'incarico di Presidente della controllata strategica Lane Industries Inc.

2.1.2.1 La componente variabile di STI AD 2017

Per quanto attiene alla **componente variabile di STI AD 2017**, la medesima - assumendo quale base di calcolo l'ammontare della parte fissa dei compensi dell'Amministratore Delegato, dato dalla sommatoria della RAL e dell'emolumento fisso per la delega - era stata quantificata, al raggiungimento del 100% degli obiettivi, in un importo pari a Euro 2.000.000,00 (due milioni/00).

Gli obiettivi di STI 2017 erano stati quindi fissati in termini di:

- EBIT, con un peso del 50% sulla determinazione del Premio Target;
- Book to Bill, con un peso del 25% sulla determinazione del Premio Target;
- Riduzione del debito finanziario lordo, con un peso del 25% sulla determinazione del Premio Target;

puntualmente quantificati dal Consiglio di Amministrazione, sulla base dei dati di budget relativi all'esercizio 2017.

Il Consiglio di Amministrazione del 15 marzo 2018, sulla base dei risultati relativi all'esercizio 2017, ha accertato il grado di raggiungimento dei target di STI 2017 da parte dell'Amministratore Delegato nella misura del 94,6% 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 STI 2017 pari ad Euro 1.711.572 (unmilione settecento undici mila e cinquecento settantadue/00), calcolato per interpolazione lineare per intervalli predeterminati.

Il summenzionato STI 2017 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 RAL calcolati attraverso interpolazione lineare.

L'Amministratore Delegato non ha partecipato alla discussione sul punto relativo alla erogazione, in proprio favore, dello STI 2017, trattato nel Consiglio di Amministrazione del 15 marzo 2018.

2.1.2.2 La componente variabile di LTI 2015-2017

Per quanto attiene alla componente variabile di lungo periodo, con l'approvazione del bilancio al 31.12.2017 è venuto a scadere il **Piano di Performance Share LTI 2015 - 2017**, approvato in data 30 aprile 2015 dall'Assemblea Ordinaria degli Azionisti a beneficio di dipendenti, collaboratori e amministratori investiti di particolari cariche di Salini Impregilo e delle Controllate, avente forma mista *cash/performance share* e durata triennale con decorrenza 1 gennaio 2015 e chiusura al 31 dicembre 2017.

Il Piano aveva ad oggetto:

- (i) l'assegnazione ai beneficiari a titolo gratuito - alla scadenza del periodo di vesting e al verificarsi del raggiungimento degli Obiettivi del Performance Shares Plan 2015-2017⁴, di Azioni già in circolazione e nel portafoglio della Società (o successivamente acquistate), ovvero, a scelta della stessa di Azioni di nuova emissione ex art. 2349 cod. civ.;
- (ii) la corresponsione ai beneficiari - alla scadenza del periodo di vesting e al verificarsi del raggiungimento degli Obiettivi del Performance Shares Plan 2015-2017 - di un bonus.

Ciascun Obiettivo è stato previsto avere un peso pari a 1/2, rilevante ai fini della determinazione del bonus maturato e delle azioni maturate secondo quanto indicato nella seguente tabella:

Livello di raggiungimento di ciascun Obiettivo	% Bonus Maturato rispetto al Bonus Target
Minore di 80%	0%
Pari a 80%	25%
Pari a 100%	50%
Pari o superiore a 120%	70%
Tra 80% e 100%	Interpolazione lineare degli estremi tra 25% e 50%
Tra 100% e 120%	Interpolazione lineare degli estremi tra 50% e 70%

Livello di raggiungimento EBIT Cumulato 2018-2019	% Azioni Maturate rispetto alle Azioni Target
Minore di 80%	0%
Pari a 80%	25%
Pari a 100%	50%
Pari o superiore a 120%	70%
Tra 80% e 100%	Interpolazione lineare degli estremi tra 25% e 50%
Tra 100% e 120%	Interpolazione lineare degli estremi tra 50% e 70%

Il mancato raggiungimento di uno degli obiettivi in misura almeno pari all'80% era previsto comportare la perdita del diritto al bonus maturato e alle azioni maturate, da determinarsi sulla base del livello di raggiungimento dell'altro obiettivo (se almeno pari all'80%) sulla base della tabella di cui sopra.

L'opportunità di LTI era prevista essere, per il solo Amministratore Delegato, pari al 200% della RAL, su base biennale, stante la vigenza, per l'anno 2015, del Piano di LTI 2013-2015. Quanto agli altri beneficiari del piano, l'opportunità di LTI era invece prevista essere pari al 300% della RAL, su base triennale.

Gli obiettivi del Piano di Performance Share 2015-2017 sono stati formulati in termini di Ricavi Cumulati 2015-2017 e di Ebit Cumulato 2015-2017⁵.

Il Consiglio di Amministrazione del 15 marzo 2018, accertato il raggiungimento degli obiettivi previsti dal Piano di Performance Share 2015-2017, anche tenuto conto delle previsioni di cui al paragrafo 1.1.3 (L'iter di approvazione della Politica di Remunerazione) e 1.2.2 (I principi della Politica di Remunerazione) della Politica di Remunerazione vigente, su proposta del Comitato per la Remunerazione e Nomine, ha deliberato di approvare, in favore dell'Amministratore Delegato, l'assegnazione di azioni e il riconoscimento di un bonus secondo quanto riportato nelle tabelle allegate 3.A e 3.B.

4 Gli obiettivi in termini di Ricavi Cumulati ed Ebit Cumulato definiti dal Consiglio di Amministrazione.

5 Per quanto qui non riportato in relazione al Performance Shares Plan 2015-2017, si rinvia (i) alla Relazione del Consiglio di Amministrazione redatta ai sensi dell'art 114-bis del TUF sul quarto punto all'ordine del giorno e (ii) al Documento Informativo redatto ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti, entrambi disponibili sul sito internet della Società (<http://www.salini-impregilo.com/it/governance/assemblea-azionisti/assemblea-degli-azionisti>) , nonché (iii) al comunicato al mercato ai sensi dell'art. 84-bis, comma 5, lettera a) del Regolamento Emittenti, pubblicato contestualmente alla presente Relazione, sul sito internet della Società (<http://www.salini-impregilo.com/it/governance/assemblea-azionisti/assemblea-degli-azionisti>)

2.1.2.3 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.

2.1.2.4 Benefit

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

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

Le componenti fisse della remunerazione riconosciute, in relazione all'anno 2017, ai Direttori Generali e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono state le seguenti:

- **Massimo Ferrari:** Euro 550.000,00 a titolo di retribuzione fissa annua lorda, Euro 50.000 quale compenso fisso per le funzioni di Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili e societari, per un totale pari a Euro 600.000,00;
- **Claudio Lautizi:** Euro 601.807,00 a titolo di retribuzione fissa annua lorda;
- **Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche:** Euro 1.184.615,00 complessivi, a titolo di retribuzione fissa annua lorda.

2.1.3.1 La componente variabile di STI DRS 2017

Quanto alla componente variabile STI DRS 2017 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:

- di Gruppo (definiti in termini di EBIT, rapporto Book to bill e Riduzione del debito finanziario lordo);
- delle specifica *business unit* di appartenenza e principalmente focalizzato sul progetto di integrazione in corso;
- di performance individuali, principalmente incentrati sui comportamenti manageriali richiesti per la realizzazione del processo di change management in corso.

Il Consiglio di Amministrazione del 15 marzo 2018, tenuto conto dei risultati relativi all'esercizio 2017, su proposta dell'Amministratore Delegato - il quale ha riferito le proprie valutazioni sulle performance dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche in sede di Comitato per la Remunerazione e Nomine del 12 marzo 2018 - e con il parere favorevole del Comitato per la Remunerazione e Nomine, ha accertato il raggiungimento dei target STI DRS 2017 e deliberato di erogare i seguenti compensi:

- Direttore Generale Group Finance & Corporate, Group CFO Massimo Ferrari:

Euro 709.389;

- Direttore Generale International Operations Claudio Lautizi: Euro 720.204;
- Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche: Euro 1.293.902.

2.1.3.2 La componente variabile di LTI 2015-2017

I Direttori Generali Claudio Lautizi e Massimo Ferrari e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche Alessandro De Rosa e Gian Luca Grondona, sono stati individuati dal Consiglio di Amministrazione quali Beneficiari del Performance Shares Plan 2015-2017, come descritto al paragrafo 2.1.2.2 che precede, con opportunity pari al 300% della RAL, su base triennale.

Per quanto attiene al Dirigente con Responsabilità Strategiche Joseph Attias, individuato come tale dal Consiglio di Amministrazione del 14 luglio 2016, al medesimo è stato applicato un sistema di LTI 2016-2017 in linea con la Politica di Remunerazione, così composto:

- **Indicatori:** Ricavi cumulati 2016-2017 ed EBIT cumulato 2016-2017;
- **Periodo di Vesting:** biennale;
- **Opportunity:** pari al 100% della RAL, su base biennale (pro rata per l'anno 2016);
- **Erogazione:** determinata al termine del terzo anno di riferimento in funzione dei risultati conseguiti;
- **Clawback:** nei casi in cui il relativo ammontare dovuto 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 retention:** (i) Restituzione del 50% del Bonus Netto, in caso di dimissioni comunicate prima che siano trascorsi 12 mesi dalla data di scadenza del Periodo di Vesting; (ii) restituzione del 25% del Bonus Netto, in caso di dimissioni comunicate dopo che siano trascorsi 12 mesi e prima che siano trascorsi 24 mesi dalla data di scadenza del Periodo di Vesting.

Il Consiglio di Amministrazione del 15 marzo 2018, accertato il grado di raggiungimento degli obiettivi previsti dal Piano di Performance Share 2015-2017, anche tenuto conto delle previsioni di cui al paragrafo 1.1.3 (L'iter di approvazione della Politica di Remunerazione) e 1.2.2 (I principi della Politica di Remunerazione) della Politica di Remunerazione vigente, su proposta del Comitato per la Remunerazione e Nomine, ha deliberato di approvare, in favore dei Direttori Generali e di altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, l'assegnazione di azioni e il riconoscimento di un bonus secondo quanto riportato nelle tabelle allegate 3.A e 3.B.

2.1.3.3 Il trattamento previsto in caso di cessazione della carica

Nel corso dell'esercizio 2017 sono stati definiti, 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.

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.

2.1.3.4 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.

2.1.4 Le componenti della remunerazione del Collegio Sindacale

L'Assemblea di Salini Impregilo tenutasi in data 27 aprile 2017 ha nominato il nuovo Collegio Sindacale per il triennio 2017-2019 e deliberato un compenso di Euro 60.000,00 (sessantamila/00) lordi per il Presidente del Collegio Sindacale (carica attualmente ricoperta da Giacinto Gaetano Sarubbi) e di Euro 40.000,00 (quarantamila/00) lordi per i membri effettivi (attualmente Teresa Cristiana Naddeo e Alessandro Trotter), 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.

I compensi di competenza dell'anno 2017 per ciascuno dei membri del Collegio Sindacale sono stati i seguenti:

- **Giacinto Gaetano Sarubbi:** Euro 40.767,00 quale compenso lordo per la carica di membro del Collegio Sindacale nonché per la carica di Presidente del medesimo Collegio, Euro 8.000,00 a fronte della partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione, Euro 7.000,00 a fronte della partecipazione alle riunioni del Comitato Controllo e Rischi, Euro 4.500,00 a fronte della partecipazione alle riunioni del CRN, Euro 1.000,00 a fronte della partecipazione alle riunioni del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, per un **totale pari a 61.267,00;**
- **Teresa Cristiana Naddeo:** Euro 40.000 quale compenso lordo per la carica di sindaco effettivo, Euro 12.000,00 a fronte della partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione, Euro 3.000,00 a fronte della partecipazione alle riunioni del Comitato per la Remunerazione e Nomine, Euro 12.000,00 a fronte della partecipazione alle riunioni del Comitato Controllo e Rischi, per un **totale pari a Euro 67.000,00;**

- **Alessandro Trotter:** per la carica di Presidente del Collegio Sindacale assolta sino al rinnovo delle cariche, da parte dell'Assemblea del 27 aprile 2017: Euro 19.223,00 quale compenso lordo per la carica di Presidente del Collegio Sindacale, Euro 6.000,00 a fronte della partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione, Euro 3.500,00 a fronte della partecipazione alle riunioni del Comitato per la Remunerazione e Nomine, Euro 5.500,00 a fronte della partecipazione alle riunioni del Comitato Controllo e Rischi; per la carica di Sindaco Effettivo assolta a partire dalla suddetta Assemblea del 27 aprile 2017, Euro 27.178,00 quale compenso lordo per la carica di Sindaco Effettivo, Euro 7.000,00 a fronte della partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione, Euro 1.500,00 a fronte della partecipazione alle riunioni del Comitato per la Remunerazione e Nomine, Euro 6.000,00 a fronte della partecipazione alle riunioni del Comitato Controllo e Rischi, il tutto per un **totale pari a Euro 75.901,00;**

e così per un **totale complessivo, per l'anno 2017, pari a Euro 204.168,00.**

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.

2.2 I COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2017

2.2.1 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 della carica	Compensi fissi	Compensi per partecipazione a comitati		Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Giovannini Alberto	Presidente	1/1/2017 - 31/12/2017	(*)	compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche	400.000				4.208		404.208		
Salini Pietro	Amministratore Delegato	1/1/2017 - 31/12/2017	(*)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	60.000		3.237.830		35.688		5.333.518	927.713	
				compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche	1.350.000								
				retribuzioni fisse da lavoro dipendente	650.000								
Bolgiani Marco	Amministratore	1/1/2017 - 31/12/2017	(*)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	60.000	compenso per comitato parti correlate	15.000		4.208		124.208		
						compenso comitato di controllo	45.000						
Brogi Marina	Amministratore	1/1/2017 - 31/12/2017	(*)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	60.000	compenso per comitato per la remunerazione	35.000		4.208		109.208		
						compenso per comitato parti correlate	10.000						
Capaldo Giuseppina	Amministratore	1/1/2017 - 31/12/2017	(*)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	60.000	compenso comitato di controllo	45.000		4.208		119.208		
						compenso per comitato parti correlate	10.000						
Cattaneo Mario Giuseppe	Amministratore	1/1/2017 - 31/12/2017	(*)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	60.000	compenso comitato di controllo	60.000		4.208		124.208		
Cera Roberto	Amministratore	1/1/2017 - 31/12/2017	(*)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	60.000				4.208		64.208		
Greco Nicola	Amministratore	1/1/2017 - 31/12/2017	(*)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	60.000	compenso per comitato per la remunerazione	15.000		4.208		79.208		
Guindani Pietro Angelo Maria Antonio	Amministratore	1/1/2017 - 31/12/2017	(*)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	60.000	compenso comitato di controllo	45.000		4.208		109.208		
Linnebank Gerardus Wilhelmus Joseph Maria	Amministratore	1/1/2017 - 31/12/2017	(*)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	60.000	compenso per comitato per la remunerazione	15.000		4.208		89.208		
						compenso per comitato parti correlate	10.000						
Marazzi Giacomo	Amministratore	1/1/2017 - 31/12/2017	(*)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	60.000	organismo di vigilanza	30.000		4.208		94.208		
Passacantando Franco	Amministratore	1/1/2017 - 31/12/2017	(*)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	60.000	compenso comitato di controllo	45.000		4.208		109.208		
Pucci di Barsento Laudomia	Amministratore	1/1/2017 - 31/12/2017	(*)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	60.000	compenso per comitato per la remunerazione	15.000		4.208		79.208		
Salini Alessandro	Amministratore	1/1/2017 - 31/12/2017	(*)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	60.000				4.208		64.208		
Volo Grazia	Amministratore	1/1/2017 - 31/12/2017	(*)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	60.000				4.208		64.208		
Sarubbi Giacinto	Presidente Collegio Sindacale	27/04/2017 - 31/12/2017	(**)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	40.767	gettoni presenza comitato controllo	7.000				61.267		
				gettoni di presenza	8.000	gettoni per comitato per la remunerazione	4.500						
						gettoni presenza comitato parti correlate	1.000						
Trotter Alessandro	Presidente Collegio Sindacale	1/1/2017 - 27/04/2017	(**)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	19.233	gettoni per comitato per la remunerazione	3.500				34.233		
				gettoni di presenza	6.000	gettoni presenza comitato controllo	5.500						
Trotter Alessandro	Sindaco effettivo	27/04/2017 - 31/12/2017	(**)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	27.178	gettoni per comitato per la remunerazione	1.500				41.678		
				gettoni di presenza	7.000	gettoni presenza comitato controllo	6.000						
Naddeo Teresa	Sindaco effettivo	1/1/2017 - 31/12/2017	(**)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	40.000	gettoni presenza comitato controllo	12.000				67.000		
				gettoni di presenza	12.000	gettoni per comitato per la remunerazione	3.000						
Villa Gabriele	Sindaco effettivo	1/1/2017 - 24/04/2017	(**)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	12.822	gettoni presenza comitato controllo	3.500				20.322		
				gettoni di presenza	4.000								
Lautizi Claudio	Direttore Generale International Operations	1/1/2017 - 31/12/2017		retribuzioni fisse da lavoro dipendente	601.807		1.409.089				2.010.896	422.036	
Ferrari Massimo (1)	Direttore Generale Group Finance and Corporate nonché Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari	1/1/2017 - 31/12/2017		retribuzioni fisse da lavoro dipendente	550.000		1.396.205		25.513		2.021.718	420.768	
				compenso erogato come dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari	50.000								
Dirigenti con responsabilità strategiche (2)	n. 3	1/1/2017 - 31/12/2017		retribuzioni fisse da lavoro dipendente	1.184.615		2.696.152		52.158		3.983.266	771.409	
				contributo spese alloggio/carburante	50.341								
Totale					5.853.763	442.500	8.739.276	-0	172.271	-0	15.207.810	2.541.926	

(*) assemblea di approvazione del bilancio al 31/12/2017

(**) (1) All'importo di 550 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 7 migliaia di euro.

(2) All'importo di 1.184.616 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 13 migliaia di euro.

2.2.2 Tabella 3.A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell’Organo di Amministrazione, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

			Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio			Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili	Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio	
Cognome e nome	Carica	Piano	Numero e tipologia strumenti finanziari (1)	Periodo di Vesting	Numero e tipologia strumenti finanziari (Performance Shares)	Fair Value alla data di assegnazione (Euro)	Periodo di Vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione (Euro)	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione (Euro) (2)	Fair Value (Euro) (3)
Salini Pietro	Amministratore Delegato	Piano di Performance Shares Salini Impregilo 2015									434.658	1.017.969	927.713
Lautizi Claudio	Direttore Generale International Operations	Piano di Performance Shares Salini Impregilo 2015									196.185	459.465	422.036
Ferrari Massimo	Direttore Generale Group Finance and Corporate nonché Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari	Piano di Performance Shares Salini Impregilo 2015									195.596	458.086	420.768
Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche	n.2	Piano di Performance Shares Salini Impregilo 2015									228.195	534.433	771.409
Totale											1.054.634	2.469.953	2.541.926

1 Viene riportato il numero massimo di Azioni attribuibili, il numero effettivo di Azioni sarà determinato al termine del piano, in base ai risultati effettivamente conseguiti

2 Valore indicativo calcolato utilizzando il prezzo dell'azione alla data del 15.3.2018, data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione delle modalità di attuazione del piano

3 Viene riportata la quota di competenza dell'esercizio dei compensi basati su strumenti finanziari, calcolata ripartendo fair value (a target) degli strumenti stessi alla data di assegnazione, calcolato con tecniche attuariali, per il periodo che va dalla data di assegnazione alla conclusione del periodo di vesting

2.2.3 Tabella 3.B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione, dei Direttori Generale 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) (1)	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogati/ erogabili	Ancora differiti	
Salini Pietro	Amministratore Delegato	Piano Short Term Incentive 2017	1.711.572						
		Piano di Performance Shares Salini Impregilo 2015	1.526.258						
		Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2018		4.000.000 - 5.600.000	2 anni				
Lautizi Claudio	Direttore Generale International Operations	Piano Short Term Incentive 2017	720.204						
		Piano di Performance Shares Salini Impregilo 2015	688.885						
		Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2018		1.203.615 - 1.685.061	2 anni				
Ferrari Massimo	Direttore Generale Group Finance and Corporate nonché Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari	Piano Short Term Incentive 2017	709.389						
		Piano di Performance Shares Salini Impregilo 2015	686.816						
		Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2018		1.200.000 - 1.680.000	2 anni				
Altri Dirigenti con responsabilità strategiche	n.3	Piano Short Term Incentive 2017	1.293.902						
		Piano di Performance Shares Salini Impregilo 2015	1.402.250						
		Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2018		2.400.000 - 3.360.000	2 anni				
Totale			8.739.276	8.803.615 - 12.325.061					

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



2.3 LE PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE (si veda tabella 4)

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

Cognome e nome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute a fine esercizio 2016	Numero azioni acquistate nell'esercizio 2017	Numero azioni vendute nell'esercizio 2017	Numero azioni possedute a fine esercizio 2017
Alberto Giovannini	Presidente	Salini Impregilo S.p.A.	50.500	0	0	50.500
Pietro Salini	AD	Salini Impregilo S.p.A.	1.450.000	0	0	1.450.000
Marco Bolgiani	Consigliere	Salini Impregilo S.p.A.	0	0	0	0
Marina Brogi	Consigliere	Salini Impregilo S.p.A.	0	0	0	0
Giuseppina Capaldo	Consigliere	Salini Impregilo S.p.A.	0	0	0	0
Mario Cattaneo	Consigliere	Salini Impregilo S.p.A.	0	0	0	0
Roberto Cera	Consigliere	Salini Impregilo S.p.A.	25.000	0	0	25.000
Nicola Greco	Consigliere	Salini Impregilo S.p.A.	0	0	0	0
Pietro Guindani	Consigliere	Salini Impregilo S.p.A.	0	0	0	0
Geert Linnebank	Consigliere	Salini Impregilo S.p.A.	0	0	0	0
Giacomo Marazzi	Consigliere	Salini Impregilo S.p.A.	0	0	0	0
Franco Passacantando	Consigliere	Salini Impregilo S.p.A.	0	0	0	0
Laudomia Pucci	Consigliere	Salini Impregilo S.p.A.	0	0	0	0
Alessandro Salini	Consigliere	Salini Impregilo S.p.A.	100.583	0	0	100.583
Grazia Volo	Consigliere	Salini Impregilo S.p.A.	0	0	0	0
Giacinto Sarubbi (dal 27 aprile 2017)	Presidente Coll. Sindacale	Salini Impregilo S.p.A.	0	0	0	0
Alessandro Trotter	Sindaco Effettivo	Salini Impregilo S.p.A.	0	0	0	0
Teresa Cristiana Naddeo	Sindaco Effettivo	Salini Impregilo S.p.A.	0	0	0	0
Gabriele Villa (sino a 27 aprile 2017)	Sindaco Effettivo	Salini Impregilo S.p.A.	0	0	0	0
Massimo Ferrari	GM Corporate & Finance, Group CFO	Salini Impregilo S.p.A.	357.980*	30.000	30.000	357.980*
Claudio Lautizi	DG International Operations	Salini Impregilo S.p.A.	506.971*	0	0	506.971*
Numero dirigenti con responsabilità strategica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio 2016	Numero azioni acquistate nell'esercizio 2017	Numero azioni vendute nell'esercizio 2017	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio 2017	
3	Salini Impregilo	228.788*	0	0	228.788*	

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

Salini Impregilo S.p.A.

www.salini-impregilo.com

www.webuildvalue.com

Project coordination

Salini Impregilo Corporate Identity and Communication

Credits

Copyright © Edoardo Montaina per Salini Impregilo (pag. 4)

Copyright © Moreno Maggi per Salini Impregilo (pag. 52)

Copyright © Moreno Maggi per Salini Impregilo (pag. 66)

Copyright © Salini Impregilo Image Library

Graphic concept

Leftloft, Milano

Data Visualization

Viewtoo, Milano

