

RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI 2021

Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 25 Marzo 2021

Il presente documento in materia di trasparenza delle remunerazioni degli Amministratori nelle società quotate è redatto ai sensi dell'art. 123-ter del Testo Unico della Finanza, in conformità all'art. 84-quater del Regolamento Emittenti e al Codice di Corporate Governance di Borsa Italiana S.p.A.

Emittente: Webuild S.P.A.

Sito Web: www.webuildgroup.com

PAGINA VOLTAMENTE VUOTA

LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO PER LA REMUNERAZIONE E NOMINE

Signori Azionisti,



da diversi mesi ormai, l'emergenza sanitaria ha portato profondi cambiamenti nel nostro approccio alla vita quotidiana. In questo contesto, Webuild ha operato per garantire la continuità delle numerose opere e cantieri, assicurando non solo i livelli occupazionali di migliaia di persone che lavorano quotidianamente in situazioni sempre più complesse, ma sostenendo anche la crescita occupazionale.

Nonostante il contesto avverso, il 2020 è stato un anno straordinario per il nostro Gruppo, impegnato a completare l'acquisizione di Astaldi, con il supporto di CDP Equity, di importanti banche nazionali nonché di investitori istituzionali. Si è dato vita così ad un *player* internazionale, con 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.

Il nostro nuovo Gruppo può contare su 70.000 dipendenti diretti ed indiretti, oltre a 60.000 dell'indotto, con operatività in 50 paesi e un portafoglio ordini di oltre 40 miliardi di Euro.

La Governance in materia di remunerazione e il nuovo Consiglio di Amministrazione

Sulla base del modello di governance di Webuild, la Politica sulla Remunerazione 2021 stabilisce il quadro di riferimento per l'attuazione delle prassi retributive in tutto il Gruppo. I principi ispiratori che definiscono la nostra Politica sono quelli di Trasparenza, Sostenibilità, Meritocrazia, Competitività, Proporzionalità ed Equità.

All'interno di questo riferimento sono definite le linee guida per i sistemi retributivi che hanno l'obiettivo, nella loro sostanziale continuità rispetto allo scorso anno, di rafforzare la sostenibilità dei risultati e confermare la solida e prudente gestione dei rischi che, per il 2020, ha visto anche l'implementazione di una metodologia di 'aggiustamento' – sviluppata in modo indipendente e imparziale – degli effetti derivanti dalla diffusione

pandemica (c.d. 'Metodologia di *Adjustment COVID-19*'). Attraverso tale metodologia, la Società ha isolato gli effetti esterni non controllabili dal *Management* che hanno impattato sui risultati, valorizzandoli e utilizzandoli per riconoscere correttamente, e quindi remunerare, l'effettiva crescita di valore del *business* e il conseguente raggiungimento dei risultati stessi.

La Politica 2021, definita in coerenza con il modello di governo societario adottato dalla Società e con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance nonché con le più recenti evoluzioni normative, ha la finalità di attrarre, trattenere e motivare il *Management* in possesso delle qualità necessarie per il raggiungimento degli obiettivi del Piano Industriale.

In continuità con il 2020, la Politica è caratterizzata da uno strutturato processo di Governance che coinvolge, oltre al Comitato per la Remunerazione e Nomine, tutti gli organi deputati a supportarne i contenuti, quali il Comitato Strategico, il Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità, il Collegio Sindacale, il Consiglio di Amministrazione e la stessa Assemblea degli Azionisti chiamata, da quest'anno, ad esprimersi con voto vincolante sulla Sezione I della presente Relazione.

Sempre nel 2021, il Consiglio di Amministrazione uscente ha definito l'Orientamento agli Azionisti per la formazione del nuovo Consiglio che guiderà il Gruppo con l'obiettivo di favorire il successo di Webuild nel lungo termine e rafforzare le aree in cui si può crescere ulteriormente, facendo leva sui punti di forza del nostro Gruppo e sull'avviato processo di aggregazione nel sistema delle infrastrutture, iniziato già nel 2019 e perfezionatosi, nel corso del 2020, con il completamento dell'acquisizione del 66% del capitale di Astaldi.

L'evoluzione normativa

Nel dicembre 2020, con impatto già sulle Politiche 2021, la CONSOB – per adeguare la normativa secondaria alla nuova direttiva europea sui diritti degli azionisti – ha approvato le modifiche regolamentari volte al miglioramento della 'disclosure' e alla trasparenza procedurale con riferimento alla remunerazione degli amministratori delle società quotate.

Considerando, quindi, l'evoluzione normativa recente, in materia di maggior 'disclosure', la

struttura della presente Relazione è stata modificata per recepire progressivamente le novità, evolvendo, quindi per rispondere sempre più prontamente alle esigenze di trasparenza, fruibilità e chiarezza, verso tutti i portatori di interesse della nostra Società, sulla comunicazione di tematiche connesse ai sistemi retributivi.

In particolare, è stata introdotta una sezione finalizzata a informare sui principali elementi e sulle logiche della Politica sulla Remunerazione del Gruppo, a garantire una maggiore accessibilità alle informazioni rilevanti attraverso semplificazioni grafiche e a rappresentare in maniera diretta le informazioni chiave, quali la correlazione tra indicatori di *performance*, risultati aziendali e remunerazione.

I sistemi di remunerazione variabile

Così come per gli scorsi anni, i sistemi di retribuzione variabile di breve e di lungo termine, elementi fondanti le strutture contrattuali del nostro *Management*, sono confermati nella loro impostazione finalizzata a garantire la sostenibilità della *performance*, considerando sia le dinamiche individuali sia quelle di Gruppo.

In particolare, il Gruppo – per contribuire nella realizzazione di infrastrutture al raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite (SDG) - ha definito un Piano ESG triennale 2021-2023, basato su specifici obiettivi (*'Planet'* – transizione climatica – *'People'* – salute, sicurezza, competenze, diversità e inclusione - e *'Progress'* – digitalizzazione, innovazione ed efficienza -) i cui indicatori sono parte integrante dei sistemi di remunerazione variabile, sia di breve che di lungo termine.

Il Sistema STI 2021 include al suo interno, oltre a indicatori economico-finanziari, l'ulteriore sviluppo del Progetto Italia nonché, come per lo scorso anno, specifici obiettivi di Direzione ed Individuali, così da focalizzare gli sforzi del *Management* al raggiungimento di *target* che, nel loro complesso, rappresentino l'intero ciclo di vita del Gruppo, coprano tutto il *business* e la sua quotidianità, andando però oltre le responsabilità connesse al ruolo, valorizzando così la *performance* del singolo nell'interesse del Gruppo.

Il Piano LTI 2020-2022 è finalizzato a sostenere il raggiungimento degli sfidanti obiettivi del Piano Industriale e ad allineare l'interesse del *Management* a quello degli Azionisti.

Il Piano sta vivendo il suo secondo anno con l'obiettivo di creazione di valore nel lungo termine

agendo, come sappiamo, anche su leve connesse alla sostenibilità. Infatti, una quota dell'incentivo pluriennale è collegata al conseguimento di un obiettivo ESG per tutto il *Management* del Gruppo. In tal senso, l'indicatore è misurato dalla riduzione degli indici di CO₂ nonché dalla riduzione media dell'indice di frequenza degli infortuni, fattore quest'ultimo di cruciale importanza per il Gruppo che ha sempre riposto sulla tematica una forte e crescente attenzione.

Signori Azionisti,

nello scenario complesso in cui operiamo, le nostre Politiche di Remunerazione continuano ad essere parte fondamentale, imprescindibile, della strategia del Gruppo. Le pratiche, i piani e i programmi di remunerazione sono anche per il 2021 sostanzialmente confermati nella loro struttura e impostazione finalizzati a incentivare adeguatamente, in linea con le prassi di mercato, il raggiungimento degli obiettivi strategici e operativi, assicurando allo stesso tempo un'adeguata gestione del rischio e la generazione di valore per il Gruppo.

Signori Azionisti,

nel ringraziarVi per il sostegno che vorrete dare alla Politica sulla Remunerazione 2021, esprimo un vivo apprezzamento ai colleghi del Comitato per l'opera svolta e per essersi sempre resi disponibili ad un confronto costruttivo e aperto, finalizzato a comprendere e indirizzare le reciproche esigenze nell'interesse esclusivo della crescita di valore della Società per il *Management* e gli Azionisti.

Con i migliori saluti,

Ferdinando Parente
Presidente del Comitato per la Remunerazione e
Nomine

Indice

EXECUTIVE SUMMARY	1
SEZIONE I: LA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE PER L'ESERCIZIO 2021	12
1. LA GOVERNANCE DEL PROCESSO DI REMUNERAZIONE	12
2. LE FINALITÀ E I PRINCIPI GENERALI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2021	16
2.1. LA FINALITÀ DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2021	16
2.2. I PRINCIPI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE	17
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	18
3. LE COMPONENTI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2021	20
3.1. LA COMPONENTE FISSA DELLA REMUNERAZIONE	20
3.2. LE COMPONENTI VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE	21
3.3. ALTRE FORME DI REMUNERAZIONE DISCREZIONALE, OCCASIONALE E NON RICORRENTE.	27
3.4. LA POLITICA IN MATERIA DI BENEFICI NON MONETARI E SULLE COPERTURE ASSICURATIVE, OVVERO PREVIDENZIALI O PENSIONISTICHE, DIVERSE DA QUELLE OBBLIGATORIE	27
3.5. LA POLITICA RELATIVA AI TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	27
4. LA DECLINAZIONE DELLE COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE	29
4.1. LA REMUNERAZIONE DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	29
4.2. LA REMUNERAZIONE DEL VICE PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	29
4.3. LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI	29
4.4. LA REMUNERAZIONE DEGLI ORGANI DI CONTROLLO	30
4.5. LA REMUNERAZIONE DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO	30
4.6. LA REMUNERAZIONE DEI DIRETTORI GENERALI E DEI DRS	32
SEZIONE II: LA RAPPRESENTAZIONE DELLE VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE E DEI COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2020	36
5. LA REMUNERAZIONE DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	39
5.1. LE COMPONENTI (FISSA E VARIABILE) DELLA REMUNERAZIONE DEI MEMBRI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE IN CARICA	39
5.2. LE COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE DEL COLLEGIO SINDACALE	40
5.3. LE COMPONENTI (FISSA E VARIABILE) DELLA REMUNERAZIONE DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO	40
5.4. LE COMPONENTI (FISSA E VARIABILE) DELLA REMUNERAZIONE DEI DIRETTORI GENERALI E DEI DRS.	42
5.5. I COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2020	45
5.6. LE PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEI DRS	45
TABELLA 1: COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AI DRS	46
TABELLA 3B: PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	48
TABELLA 4.1: PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E DEI DIRETTORI GENERALI.	49
TABELLA 4.2: PARTECIPAZIONI DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	50
GLOSSARIO	51

PAGINA VOLTAMENTE VUOTA

EXECUTIVE SUMMARY

LE PRINCIPALI NOVITÀ DELLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2021

La Politica in materia di Remunerazione 2021 di Webuild è in sostanziale continuità con il 2020, confermando l'architettura di base dell'intera struttura retributiva e le principali caratteristiche dei sistemi di remunerazione variabile.

Le modifiche alla Relazione sono essenzialmente orientate a fornire una maggiore chiarezza e fruibilità delle informazioni, anche in coerenza con le indicazioni della *Shareholder Rights Directive II*¹.

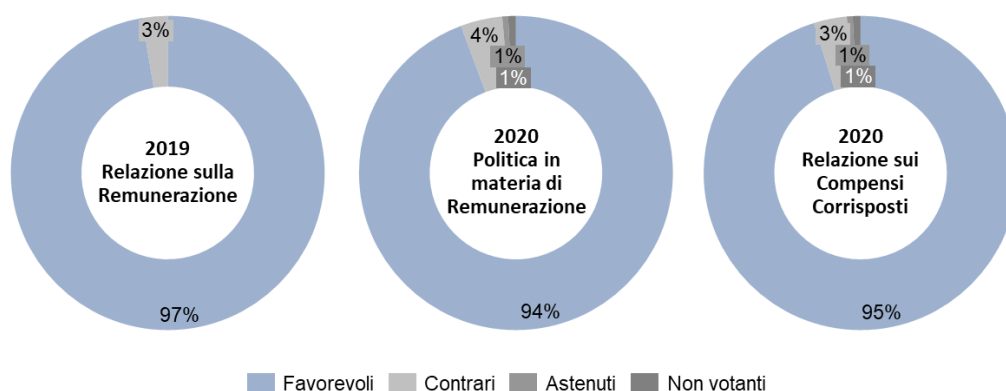
La maggior trasparenza nella rappresentazione dei contenuti tiene in considerazione gli esiti delle precedenti votazioni assembleari, i riscontri già raccolti sulla Relazione in materia di Remunerazione, nonché le risposte che sono già state fornite a tutte le richieste di chiarimento pervenute dai Soci.

A questo fine, è stata introdotta una sezione *Executive Summary* finalizzata a:

- **informare** in modo chiaro e trasparente i portatori di interesse sui principali elementi e sulle logiche della Politica di Remunerazione del Gruppo;
- garantire una maggiore **accessibilità** alle informazioni rilevanti attraverso semplificazioni grafiche;
- **rappresentare in maniera diretta** le informazioni chiave, tra cui la correlazione tra gli indicatori di *performance*, i risultati aziendali e i meccanismi di funzionamento della remunerazione.

Nella Figura 1 viene rappresentato l'esito delle votazioni assembleari dell'ultimo biennio:

Figura 1 - Esiti votazioni Assemblea degli Azionisti²



I PRINCIPI DELLA NOSTRA POLITICA

La Politica di Remunerazione di Webuild, deliberata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione e Nomine e sottoposta all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti, è definita in coerenza con il modello di governo societario adottato dalla Società e con le raccomandazioni del Codice Corporate Governance nonché con le più recenti evoluzioni normative in materia, sulla base dei seguenti principi (Figura 2):

¹ Direttiva (UE) 2017/828 - *Shareholder Rights Directive II* (SHRD II)

² Per il 2019 non era previsto un voto disgiunto sulle due diverse Sezioni della Relazione

Figura 2 - I Principi della Politica di Remunerazione di Webuild



NUOVA NORMATIVA E DISCLOSURE REMUNERAZIONI

La direttiva (UE) 2017/828 ("*Shareholder Rights Directive II*") sull'incoraggiamento dell'impegno a lungo termine degli azionisti ha introdotto, tra le altre, regole volte ad un miglioramento della '*disclosure*' e una maggiore trasparenza procedurale con riferimento alla remunerazione degli amministratori delle società quotate.

La presente Relazione applica i nuovi schemi di disclosure nel rispetto della normativa nazionale di recepimento della *Shareholder Rights Directive II*, ovvero l'art.123-ter del D.Lgs. n.58/1998 (TUF) come da ultimo modificato con D.Lgs. n. 49/2019 e la Delibera Consob n. 21623 del 10 dicembre 2020, che ha modificato il Regolamento Consob Emittenti.

In particolare, alla luce di quanto sopra: (i) la Sezione I della presente Relazione riporta l'inclusione delle informazioni sulla politica di remunerazione degli organi di controllo oltre che informazioni analitiche riguardanti i criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di *performance* e le informazioni attinenti la politica per i trattamenti di fine rapporto o carica; (ii) la Sezione II riporta l'indicazione degli obiettivi di *performance* raggiunti in confronto a quelli assegnati, le eventuali deroghe alla politica in presenza di circostanze eccezionali, nonché il confronto fra la variazione annuale dei compensi di Amministratori, Direttori Generali, Sindaci, dei risultati della Società e della remunerazione dei Dipendenti.

IL 'PROGETTO ITALIA'

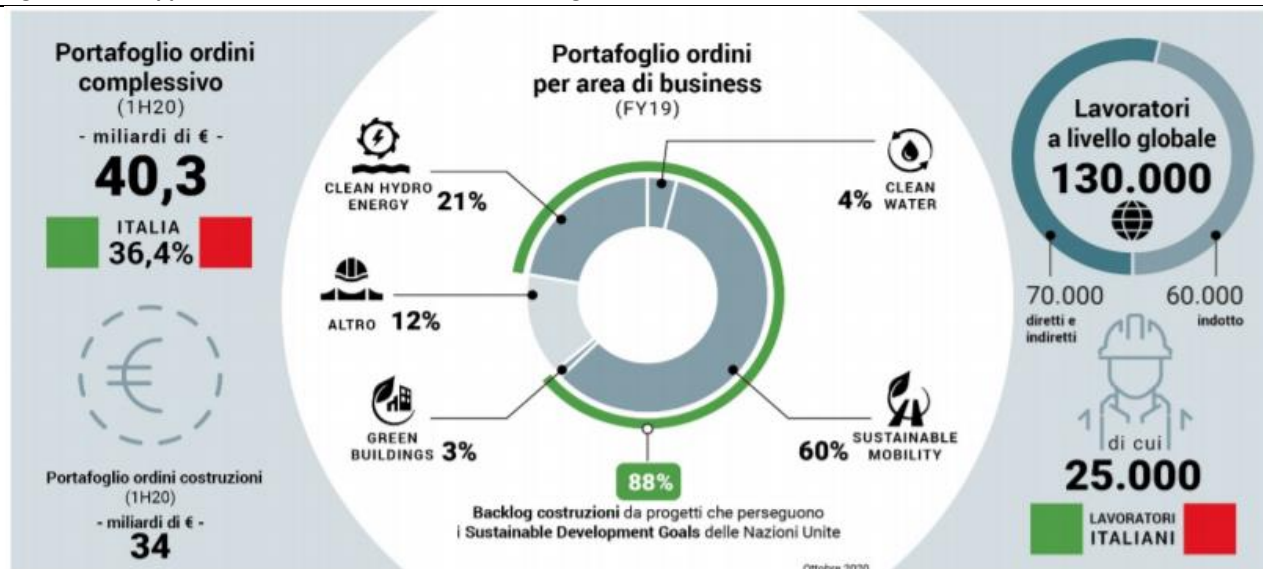
Webuild è stata impegnata, a partire dal 2019, nella realizzazione del Progetto Italia, l'operazione di consolidamento del settore delle costruzioni in Italia, che, tra gli altri, aveva come obiettivi: (i) perseguire la valorizzazione del '*know-how* italiano', (ii) contribuire alla "ripartenza" del mercato delle infrastrutture in Italia, (iii) rafforzare la competitività a livello internazionale e (iv) amplificare le opportunità delle PMI italiane della filiera (~ 5.000 aziende per 5 progetti in Italia - 98% italiani).

Nel corso del 2020, con il completamento dell'acquisizione del 66% di Astaldi, si è portata a conclusione la più rilevante operazione prevista nell'ambito del Progetto Italia.

Grazie a questa acquisizione si è dunque dato vita a un Gruppo con oltre 70.000 dipendenti diretti ed indiretti, oltre a 60.000 dell'indotto, attivo in 50 paesi e con un portafoglio ordini di oltre 40 miliardi di euro.

Il Progetto, che ha uno spazio rilevante anche all'interno dei sistemi di remunerazione variabile, è stato realizzato, per quanto di rispettiva competenza, insieme a CDP Equity, Intesa Sanpaolo, UniCredit, Banco BPM e altri investitori istituzionali.

Figura 3 - Il Gruppo che nasce con la realizzazione del Progetto Italia – ottobre 2020



COLLEGAMENTO TRA PERFORMANCE E SOSTENIBILITÀ

La remunerazione variabile, sia di breve che di lungo termine (STI e LTI), prevede un legame diretto e verificabile fra i *target* di *performance* fissati, i risultati conseguiti e la remunerazione erogata e riflette risultati sostenibili e la creazione di valore per gli Azionisti nel medio-lungo periodo. Le componenti variabili della remunerazione prevedono obiettivi di *performance* predeterminati, misurabili, e legati agli obiettivi strategici della Società in un orizzonte di medio-lungo termine, calcolati principalmente tramite indicatori di natura economico-finanziaria, ma anche tramite parametri qualitativi e non finanziari. L'impostazione adottata, in linea con le *best practice*, prevede che i sistemi di incentivazione siano correlati ad un concetto ampio di *performance*, in coerenza con la strategia e gli obiettivi chiave del Gruppo.



Obiettivo

Costruire un futuro sostenibile anche attraverso i sistemi di remunerazione

Il contributo del Gruppo allo sviluppo sostenibile si concretizza principalmente nella realizzazione di infrastrutture che contribuiscono al raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG – *Sustainable Development Goals*) delle Nazioni Unite e alla lotta al *climate change*, fornendo ai propri clienti soluzioni innovative per la mobilità sostenibile, la produzione di energia idroelettrica rinnovabile, la gestione delle acque e la costruzione di *green building*. Pertanto, al fine di raggiungere gli obiettivi di sviluppo sostenibile, il Gruppo ha definito un Piano ESG (*Environmental, Social and Corporate Governance*) triennale 2021-2023 fondato sui seguenti obiettivi:

1. *Planet*, accelerare la transizione climatica sviluppando soluzioni innovative per migliorare la sostenibilità ambientale dei progetti e delle attività del Gruppo;
2. *People*, rappresentare il *benchmark* di settore in termini di salute e sicurezza, sviluppo delle competenze, diversità e inclusione;
3. *Progress*, contribuire allo sviluppo del settore, facendo leva su innovazione, digitalizzazione ed efficienza.

La piena integrazione degli indicatori ESG nei sistemi di *governance*, *reporting* ed *engagement* degli *stakeholder* rafforza la strategia garantendo un costante monitoraggio.

Coerentemente, una quota dell'incentivo pluriennale è collegata al conseguimento di un obiettivo ESG per tutto il *Management* del Gruppo. L'obiettivo ESG è misurato in relazione ad indicatori interni di riduzione dell'indice

infortuni nonché di riduzione delle emissioni di gas serra. La valutazione della *performance* conseguita è effettuata dal Comitato per la Remunerazione e Nomine.

Infine, a partire dal 2021, per rafforzare ulteriormente il collegamento tra *performance* e sostenibilità, è stato avviato, con una prima fase pilota e il coinvolgimento di una parte della popolazione aziendale, un sistema diffuso di *Performance Management*; tale sistema consentirà, anche attraverso un meccanismo di *cascading* degli obiettivi assegnati al *Top Management*, di attribuire obiettivi alle persone del Gruppo anche valorizzandone le competenze di *leadership*. In questo modo saranno altresì identificati i soggetti con una prestazione caratterizzata da una *performance* costante nel tempo che entreranno a far parte del *talent pool* Webuild, partecipando a percorsi specifici di crescita professionale e manageriale, alimentando così il *succession planning*. La *performance* complessiva costituirà di conseguenza la base per il collegamento ai sistemi di remunerazione come condizione di accesso agli aumenti della retribuzione fissa e come fattore di valutazione per l'eventuale attribuzione di strumenti di remunerazione variabile a favore della popolazione non manageriale.

LA POLITICA DI REMUNERAZIONE IN SINTESI

LA COMPONENTE FISSA DELLA REMUNERAZIONE

La componente fissa della remunerazione valorizza le competenze ed esperienze e remunera il *Management* coerentemente con le caratteristiche del ruolo presidiato e con le responsabilità ad esse connesse. La Società monitora la retribuzione fissa rispetto al mercato esterno per assicurare un adeguato livello di competitività e garantire così le finalità di *attraction* e *retention* di *manager qualificati e competenti*. È determinata, coerentemente con il Codice di Corporate Governance, in misura tale da permettere che i livelli di remunerazione siano adeguati anche nel caso in cui la componente variabile non dovesse essere erogata.



Obiettivo

Remunerare il ruolo in funzione delle responsabilità ricoperte, garantendo *attraction* e *retention*

Tabella 1 - Le componenti fisse della remunerazione dell'AD, dei Direttori Generali e dei DRS

Dati in Euro	Componente fissa
CEO	2.000.000 ³
DG Corporate and Finance	800.000 ⁴
DG Global Operations	601.808
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	Definita in base al ruolo

PAY FOR PERFORMANCE E PAY MIX

I sistemi incentivanti del Gruppo si basano su una correlazione diretta tra *performance* e incentivi: sulla base del livello di raggiungimento degli obiettivi, è definita una curva di *performance* cui corrisponde una curva di *payout*, che prevede in ogni caso un limite massimo (*cap*).



Obiettivo

Connettere remunerazione, *performance* e ruolo

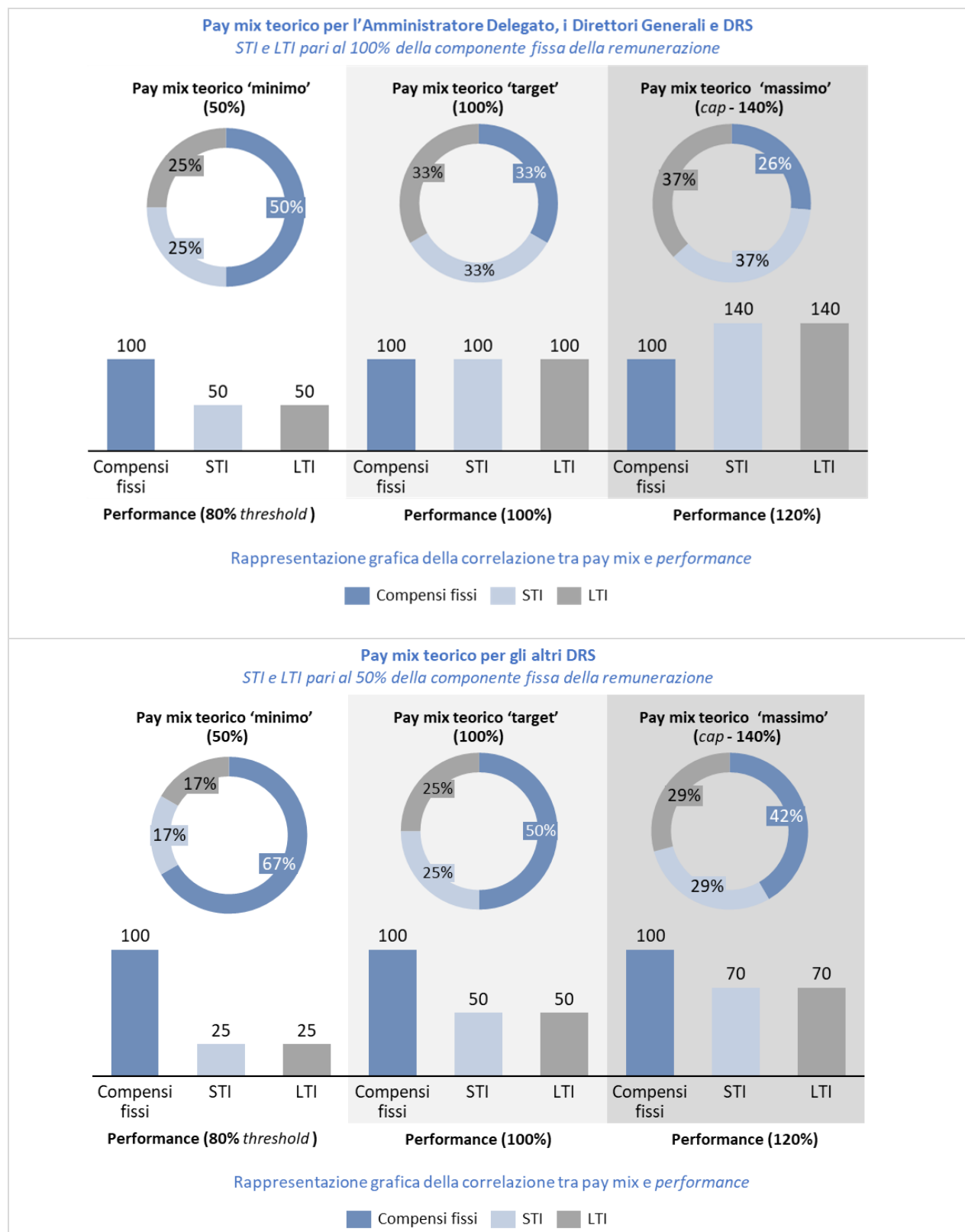
³ Di cui 650.000 Euro come remunerazione fissa in ragione del rapporto di lavoro subordinato e 1.350.000 Euro come emolumento fisso ex 2389 comma 2 Codice Civile per l'esercizio della delega – A questi compensi fissi va aggiunto un compenso di 60.000 Euro lordi annui deliberato dall'Assemblea in relazione alla carica di Consigliere di Amministrazione e 25.000 Euro in qualità di membro del Comitato Strategico.

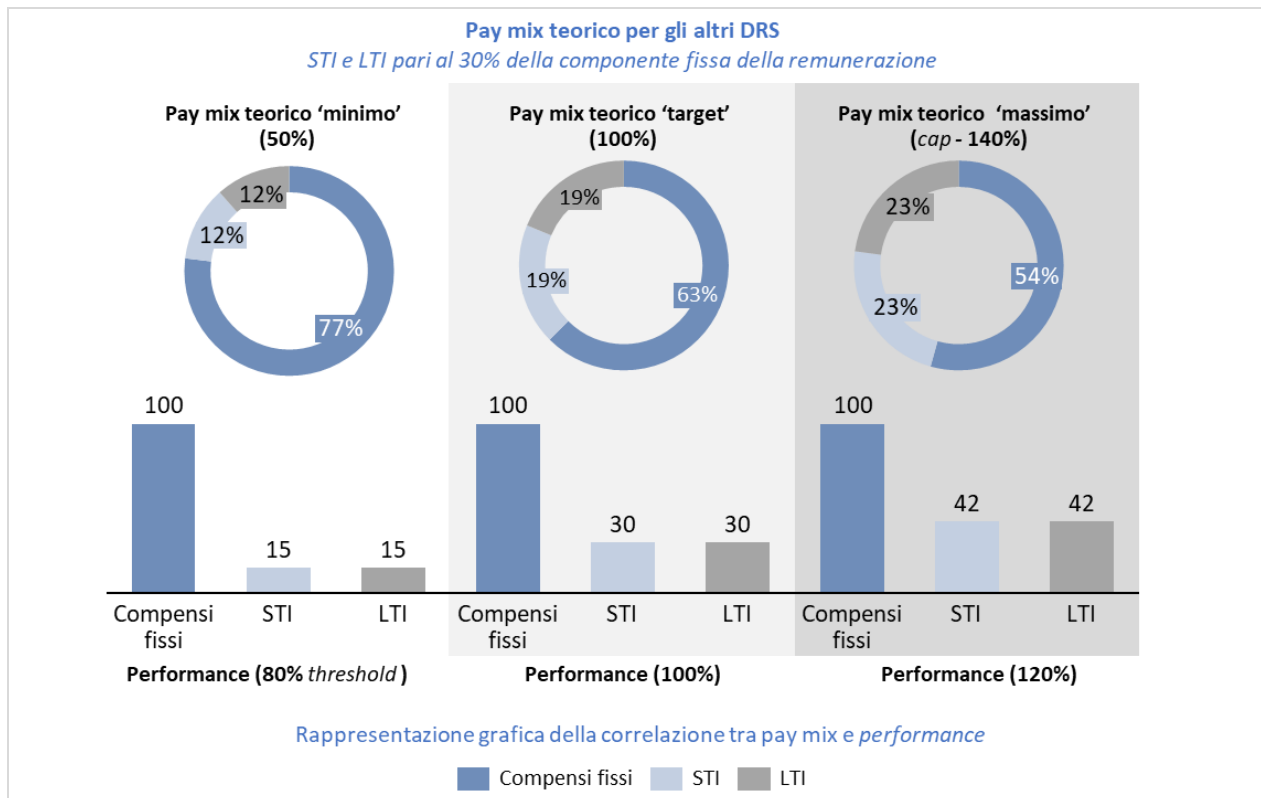
⁴ Il Consiglio di Amministrazione, in data 5 agosto 2013 e 5 agosto 2014, ha inoltre deliberato di riconoscere Euro 50.000 al Direttore Generale Corporate & Finance, per le funzioni di Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari dal medesimo assolte.

Il pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con Responsabilità Strategica è caratterizzato da una quota significativa collegata al raggiungimento di obiettivi definiti *ex-ante*, con il 50% dell'erogazione differita nel tempo (LTI) e corrisposta in azioni.

Il bilanciamento delle diverse componenti della remunerazione viene definito in base al ruolo ricoperto; a seconda del grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi, si determina un ribilanciamento proporzionale dei *pay mix*, come di seguito illustrato:

Figura 4 – Composizione del *pay mix* retributivo per Amministratore Delegato, Direttori Generali e DRS





LA RETRIBUZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE (STI)

La remunerazione variabile di breve periodo (STI) è direttamente correlata al raggiungimento di obiettivi annuali di *performance*.



Obiettivo

Rafforzare il legame tra la retribuzione e la performance annuale

STRUTTURA E STRUMENTI

Il Piano STI è un piano di incentivazione di breve termine con un periodo di *performance* annuale allineato agli obiettivi del Piano Industriale; il Piano prevede che gli incentivi siano corrisposti in forma esclusivamente monetaria (100%).

OBIETTIVI DI PERFORMANCE 2021

Amministratore Delegato

- (i) risultati annuali di Gruppo parametrati ad un set di metriche predeterminate e misurabili focalizzate sulla *performance* economico-finanziaria e operativa del Gruppo, definite in coerenza con il Piano Industriale (Ricavi, *Net Financial Position*, *Book to Bill* ed *EBITDA Margin*);
- (ii) 'Completamento Progetto Italia'.

Direttori Generali e Dirigenti con Responsabilità Strategiche:

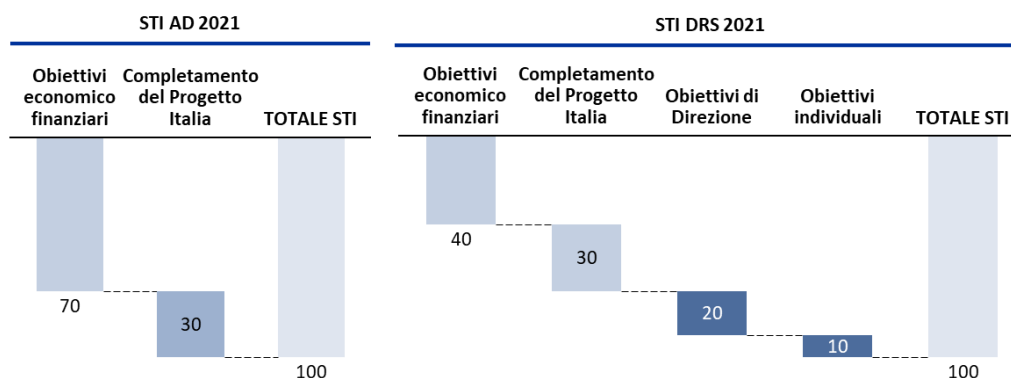
- (i) risultati annuali di Gruppo parametrati ad un set di metriche predeterminate e misurabili focalizzate sulla *performance* economico-finanziaria e operativa del Gruppo, definite in coerenza con il Piano Industriale (Ricavi, *Net Financial Position*, *Book to Bill* ed *EBITDA Margin*);
- (ii) 'Completamento Progetto Italia';
- (iii) obiettivi specifici di Direzione/*Business Unit* di appartenenza, definiti in coerenza con il Piano Industriale della Società;
- (iv) risultati legati alla *performance* individuale.

BONUS CAP – è previsto per tutti i beneficiari e corrisponde al 140% del valore dell'incentivo *target*.

DIFFERIMENTO – non sono previsti meccanismi di differimento.

MALUS E CLAW-BACK – impregiudicato ogni altro diritto o rimedio derivante da disposizione di legge e/o di contratto, sono previste, entro i termini di prescrizione stabiliti dalle vigenti norme di legge ed indipendentemente dalla intervenuta cessazione del rapporto di lavoro, clausole di *malus* e *claw-back*.

Figura 5 - Schema riepilogativo struttura STI 2021



Obiettivo

Allineare gli interessi verso la creazione di valore sostenibile della Società nel medio-lungo termine per garantire la coerenza tra performance annuale e pluriennale e rafforzare la leva di retention

LA RETRIBUZIONE VARIABILE DI LUNGO TERMINE (LTI)

Il Piano LTI 2020-2022 è finalizzato a

- (i) guidare l'azione dei beneficiari in coerenza con i fattori di interesse strategico di medio-lungo termine per il Gruppo;
- (ii) favorire la stabilità e la *retention* dei beneficiari;
- (iii) allineare la remunerazione dei beneficiari alla creazione di valore in un arco temporale pluriennale per gli azionisti e gli *stakeholder*;
- (iv) garantire un livello di remunerazione complessivamente competitivo.

STRUTTURA E STRUMENTI

Il Piano LTI 2020-2022 ha un periodo di *performance* triennale 2020-2022 ed è allineato alla durata e alle finalità del Piano Industriale; il Piano prevede che gli incentivi siano corrisposti in forma di *Performance Share* (50%) e in forma monetaria (50%).

OBIETTIVI DI PERFORMANCE

Il Piano LTI 2020-2022 si basa su due tipologie di indicatori indipendenti, misurati rispetto ai valori di *budget*/Piano Industriale misurati nel periodo di *performance* triennale:

- (i) indicatori economico-finanziari
 - a. Gross Debt on EBITDA, con peso del 25%;
 - b. Total Shareholder Return ("TSR"), con peso del 25%;
 - c. Overheads on revenues, con peso del 30%;
- (ii) indicatori di rischio e sostenibilità
 - a. Lost Time Injury Frequency Rate, con peso del 10%;
 - b. riduzione dell'intensità delle emissioni di gas ad effetto serra, con peso del 10%.

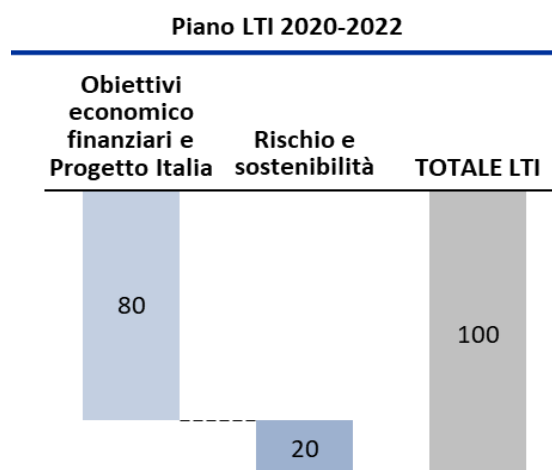
BONUS CAP – è previsto per tutti i beneficiari e corrisponde al 140% del valore dell'incentivo *target*.

PERIODO DI PERFORMANCE – triennale 2020-2022.

DIFFERIMENTO – è previsto un differimento all’esercizio successivo rispetto al termine del periodo di *performance* del 50% della quota di bonus maturata sia per la componente in *Performance Share* sia per la quota in forma monetaria.

MALUS E CLAW-BACK – impregiudicato ogni altro diritto o rimedio derivante da disposizione di legge e/o di contratto, sono previste, entro i termini di prescrizione stabiliti dalle vigenti norme di legge ed indipendentemente dalla intervenuta cessazione del rapporto di lavoro, clausole di *malus* e *claw-back*.

Figura 6 - Schema riepilogativo struttura Piano LTI 2020-2022



TRATTAMENTI DI FINE RAPPORTO

Di seguito si descrive la politica della società in merito:

AMMINISTRATORE DELEGATO

- (i) non sono previsti specifici trattamenti di fine mandato né esistono accordi che prevedono indennità in caso di cessazione anticipata del mandato o revoca della carica e/o della delega ovvero in caso di mancato rinnovo delle stesse;
- (ii) per quanto attiene il rapporto di lavoro subordinato sono previste le tutele previste dal vigente CCNL.

DIRETTORI GENERALI E ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

- (i) sono previsti i trattamenti rispettivamente stabiliti dalla normativa di legge e/o dal CCNL Dirigenti e/o la differente disciplina contrattuale collettiva applicabile.

In occasione della cessazione del rapporto di lavoro la Società può riconoscere ai singoli Direttori Generali, DRS trattamenti economici aggiuntivi rispetto a quanto previsto ai sensi delle suddette disposizioni che non possono comunque superare un numero massimo di 36 mensilità di remunerazione globale di fatto ai sensi dell'ex art. 2121 c.c. con inclusione dell'indennità sostitutiva del preavviso, definite in sede di perfezionamento dell'accordo transattivo, prendendo in considerazione i risultati complessivi della Società, delle *performance* individuali e tenuto conto della durata del rapporto di lavoro intercorso.

COMPONENTI DISCREZIONALI, OCCASIONALI E NON RICORRENTI DELLA REMUNERAZIONE

La Società, pure tenuto conto della particolare complessità del proprio *business* e del mercato di riferimento, può corrispondere, in via residuale e in presenza di circostanze eccezionali, eventuali premi occasionali e ulteriori rispetto a quelli tipizzati nella Politica di Remunerazione. Queste erogazioni straordinarie, nell'ambito di apposite procedure di autorizzazione, devono essere



Obiettivo

Valorizzare, rafforzare e perseguire gli interessi di lungo termine

- i. conseguenti al perseguimento di interessi della Società rilevanti a lungo termine;
- ii. legati alla sua sostenibilità;
- iii. finalizzati ad assicurarne la capacità di stare sul mercato;
- iv. funzionali a livello dell'implementazione del Piano Industriale e del Progetto Italia;
- v. di significatività tale da impattare in maniera sostanziale sul valore e sui volumi di attività della Società e/o sulla relativa redditività;
- vi. non suscettibili di trovare adeguata risposta negli ordinari sistemi di remunerazione variabile.

CAP – è previsto un importo massimo delle Componenti Straordinarie della Remunerazione, corrispondente al 140% della remunerazione fissa.

STRUMENTI

Le componenti discrezionali, occasionali e non ricorrenti della remunerazione possono essere erogate in forma monetaria e/o in strumenti.

BENEFIT

Benefici di natura previdenziale e sanitaria e auto aziendale



Obiettivo

Integrare l'offerta retributiva in ottica di total reward

LA RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI

La presente Relazione (la ‘Relazione’ o la ‘Relazione sulla Remunerazione’) sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti relativa all’esercizio 2021, è stata redatta ai sensi dell’art. 123-ter del D. Lgs. 58/1998 (Testo Unico della Finanza, o TUF), in conformità all’art. 84-quater del Regolamento Emittenti e al Codice di Corporate Governance di Borsa Italiana S.p.A. nonché alle disposizioni contenute nella delibera CONSOB n. 21624 del 10 dicembre 2020 (Modifiche al regolamento recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate e al regolamento recante norme di attuazione del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, in materia di mercati, e successive modificazioni) in materia di trasparenza delle remunerazioni degli Amministratori nelle società quotate. Si è, inoltre, tenuto conto della Relazione 2020 (*Ottavo Rapporto sull’applicazione del Codice di Autodisciplina*) del Comitato per la *Corporate Governance*, con particolare riguardo alle raccomandazioni ivi contenute, della lettera del 22 dicembre 2020 indirizzata dal Presidente Patrizia Grieco ai Presidenti dei Consigli di Amministrazione e dei Collegi Sindacali delle società quotate italiane nonché delle migliori prassi riscontrate nella predisposizione della relazione sulla remunerazione in ambito nazionale e internazionale, al fine di renderne i contenuti il più possibile chiari e fruibili.

La Relazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione del 25 marzo 2021, su proposta del Comitato per la Remunerazione e Nomine (il “CRN”), è suddivisa in due Sezioni.

Nella Sezione I, sottoposta al voto vincolante dell’Assemblea dei Soci ai sensi dell’art. 123-ter comma 3-ter del TUF, è illustrata la politica di Webuild in materia di remunerazione:

- a) dei membri del Consiglio di Amministrazione, distinti fra Amministratori investiti di particolari cariche (inclusi gli Amministratori esecutivi) e Amministratori non esecutivi;
- b) dei Direttori Generali;
- c) dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (nello specifico, i “DRS” indicati al successivo paragrafo 4.6);
- d) dei componenti del Collegio Sindacale, fermo restando quanto previsto dall’art. 2402 del Codice Civile.

Sono altresì rappresentate le procedure osservate dalla Società per la predisposizione, l’approvazione e l’attuazione della Politica di Remunerazione 2021 e i soggetti coinvolti nel processo.

La Politica di Remunerazione riportata nella Relazione è relativa al solo esercizio 2021.

Nella Sezione II, sottoposta, invece, annualmente al voto consultivo e non vincolante dell’Assemblea dei Soci, ai sensi dell’art. 123-ter comma 6 del TUF, sono rappresentate nominativamente 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, in forma aggregata, ai DRS, illustrati con riferimento all’esercizio 2020, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, compresi i trattamenti eventualmente previsti in caso di cessazione dell’ufficio organico e/o di risoluzione del rapporto di lavoro subordinato, con esplicitazione della coerenza con la Politica di Remunerazione approvata dalla Società per il relativo esercizio.

Inoltre, nella Sezione sono riportate le novità introdotte dal recepimento della nuova normativa, in particolare per quanto riguarda (i) l’indicazione degli obiettivi di *performance* raggiunti in confronto con quelli previsti, (ii) confronto tra la variazione annuale delle remunerazioni, dei risultati della Società e della remunerazione dei dipendenti nonché (iii) le eventuali applicazioni di deroghe alla Politica in materia di Remunerazione in circostanze eccezionali e l’applicazione di meccanismi di correzione dei compensi variabili.

Infine, nella Relazione, sono riportate:

- a) le Tabelle contenenti, ai sensi del quarto comma dell’art. 84-quater e dell’Allegato 3, Schema 7-ter, del Regolamento Emittenti, i dati relativi alle partecipazioni detenute dai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale nonché dai Direttori Generali e dai DRS nella Società e in società da quest’ultima controllate;
- b) la relazione tra i compensi dei vertici aziendali e le *performance* della Società e, quindi, il confronto tra l’offerta retributiva destinata ai DRS rispetto alla restante popolazione aziendale;
- c) un glossario con le principali definizioni.

La Relazione sulla Remunerazione è resa disponibile al pubblico, nei termini previsti dalla normativa, presso la sede sociale e sul sito internet della Società www.webuildgroup.com, nella sezione *Governance/Remunerazione* e

nella sezione *Governance/Assemblea degli Azionisti*, perché possa essere esaminata in vista dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2020.

Per quanto attiene alle competenze ed attività del Comitato per la Remunerazione e Nomine in materia di nomine, si rinvia ai capitoli 7-8 della Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari relativa all'esercizio 2020 (la *Relazione di Governance 2020*), pubblicata sul sito internet della Società www.webuildgroup.com nella sezione *Governance/Sistema di Governance/Relazione sul Governo Societario*.

SEZIONE I: LA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE PER L'ESERCIZIO 2021

La Politica di Remunerazione 2021, definita sulla base delle *best practice* di mercato e di *benchmark* internazionali e nel rispetto dei fondamentali principi di equità, proporzionalità, competitività, meritocrazia, sostenibilità e trasparenza, ha la finalità prevalente di:

- a) perseguire il successo sostenibile a lungo termine della Società;
- b) attrarre, motivare e trattenere all'interno del Gruppo le risorse strategiche in possesso delle qualità tecniche e delle competenze professionali richieste per il proficuo perseguimento dei *target* di Webuild, avendo riguardo non solo alle attuali ma anche alle future dimensioni e complessità di una Società in forte espansione e con ambiziosi obiettivi;
- c) allineare gli interessi del *Management* a quelli degli Azionisti e degli *stakeholder* in un orizzonte di medio-lungo periodo promuovendo così la sostenibilità a lungo termine della Società.

La Politica di Remunerazione rappresenta, altresì, uno strumento fondamentale per fidelizzare, consolidare e rendere coeso rispetto alle strategie aziendali un *team* manageriale fortemente orientato al perseguimento degli obiettivi e così pronto a cogliere le nuove sfide e opportunità, ai fini di un ulteriore miglioramento del posizionamento competitivo della Società.

La Politica di Remunerazione va perimetrata e interpretata in ragione della peculiare fase che contraddistingue il *business* della Società e del mercato specifico in cui opera. In tale scenario, Webuild è attualmente impegnata nella realizzazione di un piano industriale di medio e lungo termine che prevede non solo lo sviluppo delle attività che il Gruppo ad oggi persegue attraverso la propria organizzazione, ma anche il miglioramento della solidità del settore medesimo, la sua qualità ed efficienza, salvaguardandone le competenze, la capacità di investimento; il tutto attraverso la creazione di un *player* globale tanto solido sul mercato domestico (a favore del Sistema Italia, anche in termini di supporto al PIL e di salvaguardia dei posti di lavoro) quanto competitivo su quello internazionale. La Politica di Remunerazione 2021 identifica, di conseguenza, la volontà di prevedere, anche in termini di allineamento alle prassi di mercato e alle più recenti novità normative, che il *Management*, quale leva di successo per la Società e per le sue strategie, benefici della creazione di valore assicurata alla Società, attraverso la conferma dei meccanismi di incentivazione e di *retention* stabiliti specificamente in coerenza con gli obiettivi del Piano Industriale 2020-2022, inclusivo del Progetto Italia e delle suddette finalità significative a livello sistemico.

La struttura retributiva è, pertanto, basata su diverse componenti e si concretizza nella definizione di un pacchetto retributivo in cui convivono armonicamente una parte fissa della remunerazione e una rilevante parte variabile. Con queste componenti, tra loro interconnesse, è stata costruita un'offerta retributiva coerente con la complessità dei ruoli e dei livelli di *performance* (aziendali ed individuali).

La Politica di Remunerazione 2021 è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione del 25 marzo 2021, su proposta del CRN, e verrà sottoposta al voto dell'Assemblea degli Azionisti, ai sensi dell'art. 123-ter commi 3-ter e 6 del Testo Unico Finanza.

Nei paragrafi che seguono, viene illustrato il processo adottato dalla Società per la definizione ed approvazione della Politica di Remunerazione 2021, gli organi e i soggetti coinvolti nonché le finalità e i principi cardine alla medesima sottesi.

1. LA GOVERNANCE DEL PROCESSO DI REMUNERAZIONE

La Politica di Remunerazione di Webuild è il risultato di un processo trasparente e strutturato che, in coerenza con le indicazioni normative e le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, vede il coinvolgimento attivo degli organi sociali e delle funzioni societarie di seguito elencati: Assemblea degli Azionisti, Consiglio d'Amministrazione, Collegio Sindacale, Comitato per la Remunerazione e Nomine, Comitato Strategico e Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità.

Il Comitato per la Remunerazione e Nomine, nell'esercizio delle proprie funzioni, formula al Consiglio proposte in merito alla struttura e ai contenuti della Politica di Remunerazione, e con lo stesso Consiglio di Amministrazione monitora la corretta attuazione della Politica di Remunerazione, con il supporto delle funzioni aziendali competenti.

Il Consiglio di Amministrazione, esaminata e approvata la Politica di Remunerazione, la propone all'Assemblea degli Azionisti della Società, che si esprime con voto vincolante. In seguito all'introduzione delle previsioni di cui alla SHRDII, l'Assemblea è chiamata ad esprimersi, con voto consultivo, anche sulla Sezione II in relazione ai compensi corrisposti nell'esercizio precedente.

Ai fini della definizione e del continuo aggiornamento della Politica di Remunerazione, sono analizzate, monitorate e valutate le prassi e i livelli retributivi di mercato, le disposizioni legali, regolamentari e le indicazioni emanate dalla CONSOB, così come i contenuti posti dal Codice di Corporate Governance.

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 remunerativa e alla relativa attuazione.

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

- a. la ripartizione del compenso complessivo stabilito per gli Amministratori dall'Assemblea, ai sensi dell'art. 2389, co. 1, del Codice Civile, ove non vi abbia provveduto la stessa;
- b. la determinazione, nelle sue diverse componenti, della remunerazione spettante all'Amministratore Delegato e agli Amministratori investiti di particolari cariche 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, del Codice Civile;
- c. 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 Corporate Governance;⁵
- d. l'esame dei piani di incentivazione da proporre all'approvazione dell'Assemblea dei Soci;
- e. la definizione di una Politica per la Remunerazione degli Amministratori, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche di volta in volta nominati, su proposta del CRN;
- f. la determinazione degli obiettivi e la successiva verifica del raggiungimento per l'Internal Audit & Compliance Director, su proposta del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità;
- g. l'attribuzione, modifica o integrazione, ad Amministratori e Dirigenti apicali, previo motivato parere del CRN, di tutele al verificarsi di taluni eventi legati alla eventuale cessazione anticipata del rapporto con la Società (v. art. 26 Statuto Sociale).

Per tutte le informazioni riguardanti la composizione del Consiglio di Amministrazione, si rinvia alla Relazione di Governance 2020. Per quanto attiene al profilo professionale dei Consiglieri in carica, si rinvia al sito internet della Società www.webuildgroup.com - sezione "Governance – Consiglio di Amministrazione e Comitati".

Il Comitato Strategico

È l'organo istituito in data 6 dicembre 2019, ai sensi delle previsioni di cui all'art. 26 dello Statuto Sociale, con funzioni di supervisione e valutazione delle attività comunque connesse all'implementazione e attuazione del Progetto Italia nonché funzioni di natura istruttoria e consultiva nei confronti del Consiglio di Amministrazione.

In materia di politiche di remunerazione, come specificato nel proprio regolamento, il Comitato Strategico è chiamato a valutare – anche a supporto delle attività di competenza del CRN - lo stato di attuazione del Progetto Italia alla luce - e tenuto conto – degli obiettivi e dei *key performance indicator* di tempo in tempo applicabili in relazione al Progetto Italia.

Il Comitato per la Remunerazione e Nomine

Il Consiglio di Amministrazione ha istituito il CRN e affidato al medesimo l'attribuzione delle funzioni sia in materia di remunerazioni che in materia di nomine, individuando, quali componenti, tre Amministratori indipendenti e non esecutivi, in linea con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, previa verifica circa il possesso, in capo ad almeno un componente, di adeguate competenze ed esperienza in materia finanziaria e di politiche retributive e avuto riguardo alle modifiche degli assetti proprietari e alle previsioni dell'art. 26 dello Statuto Sociale.

Le funzioni

In coerenza con quanto disposto dal Codice di Corporate Governance, il CRN svolge attività consultiva e propositiva al Consiglio di Amministrazione. In particolare, con riguardo ai temi della remunerazione, il CRN, ai sensi della Raccomandazione 25 del Codice di Corporate Governance e delle previsioni del proprio Regolamento, ha il compito di:

⁵ Al riguardo si evidenzia che il Consiglio di Amministrazione della Società ha deliberato di attribuire ad un unico comitato le funzioni del Comitato per le nomine e del Comitato per la remunerazione al fine di garantire efficienza organizzativa per lo svolgimento unitario di funzioni ritenute complementari ed è in linea con quanto previsto dalla Raccomandazione 16 del Codice di Corporate Governance.

- a) coadiuvare il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione della politica per la remunerazione;
- b) valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica di Remunerazione degli Amministratori, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, avvalendosi, a tale ultimo riguardo, delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato; formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
- c) presentare proposte o esprimere pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche;
- d) presentare proposte o esprimere pareri al Consiglio di Amministrazione sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile della remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche;
- e) monitorare la concreta applicazione della politica per la remunerazione e verificare, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

Secondo le previsioni del proprio regolamento, il CRN è altresì chiamato a:

- esprimere pareri sul raggiungimento dei *key performance indicator* quantitativi e qualitativi sulla scorta dei prospetti contabili forniti dalla struttura e del supporto fornito dal Comitato Strategico;
- previa consultazione con il Comitato Strategico circa l'effettivo raggiungimento degli obiettivi e dei *key performance indicator* di tempo in tempo applicabili in relazione al Progetto Italia, esprimere al Consiglio di Amministrazione il proprio parere sulle politiche di remunerazione e incentivazione proposte dall'Amministratore Delegato che prevedono che una parte significativa della retribuzione variabile dei dirigenti apicali della Società si basi sul raggiungimento di tali obiettivi e *key performance indicator*.

Il CRN riferisce, ragionevolmente al primo Consiglio di Amministrazione utile - tramite il Presidente del Comitato - sulle questioni più rilevanti esaminate dal Comitato nel corso delle riunioni (Raccomandazione 17 del Codice di Corporate Governance).

Le modalità di funzionamento.

Il CRN è dotato di un proprio regolamento interno.

In base a quanto statuito in detto regolamento, il CRN si riunisce con la frequenza necessaria per lo svolgimento del proprio mandato e, comunque, ogni qualvolta il Presidente lo ritenga necessario, ovvero quando ne faccia motivata richiesta al Presidente almeno un componente del Comitato o il Presidente del Collegio Sindacale. Alle riunioni del CRN partecipa il Presidente del Collegio Sindacale. Possono altresì intervenire anche i Sindaci Effettivi, con particolare riguardo ai casi in cui il CRN tratti argomenti per i quali il Consiglio di Amministrazione deliberi con il parere obbligatorio del Collegio Sindacale.

Potranno, inoltre, essere invitati a partecipare alle riunioni di Comitato l'Amministratore Delegato, il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari e altri Amministratori e/o dirigenti della Società o consulenti esterni.

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, anche tramite strutture del Gruppo, di consulenti o altri professionisti esterni che non si trovino in condizioni tali da comprometterne l'indipendenza di giudizio, qualora ciò appaia necessario ai fini dell'assolvimento delle proprie funzioni, nei termini stabiliti dal Consiglio di Amministrazione.

Le attività svolte nel 2020.

Vengono di seguito riportati i dettagli relativi alle riunioni del CRN nel corso del 2020 e la partecipazione dei suoi componenti:

	% di Partecipazione
11 riunioni nel 2020	100%
Durata media delle riunioni: 1 ora e 16 minuti	

Le attività svolte dal CRN nel corso del 2020, relativamente ai soli aspetti relativi alla remunerazione, sono state le seguenti:

consuntivazione dei risultati 2019 correlati ai piani di incentivazione variabile di breve termine dell'Amministratore Delegato, dei Direttori Generali e dei DRS;

definizione degli obiettivi 2020 correlati ai piani di incentivazione variabile dell'Amministratore Delegato, dei Direttori Generali e dei DRS;

definizione delle Linee Guida per la Politica di Remunerazione 2020, nonché della Politica di Remunerazione 2020 medesima;

predisposizione della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti 2020 (Sezione I e II) da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione in vista della successiva presentazione all'Assemblea Annuale degli Azionisti.

Nel 2020, il CRN si è avvalso del supporto di un consulente, ai fini dell'istruttoria in materia di possibile erogazione di premialità discrezionali, occasionali e non ricorrenti.

Le attività svolte nel 2021

Vengono di seguito riportati i dettagli relativi alle riunioni del CRN tenutosi nel corso del 2021, sino alla data della odierna Relazione, e la partecipazione dei suoi componenti:

	% di Partecipazione
9 riunioni nel 2021 Durata media delle riunioni: 1 ora e 18 minuti	100%

Le attività svolte dal CRN nel corso del 2021, relativamente ai soli aspetti relativi alla remunerazione, sono state le seguenti:

istruttoria in ordine al meccanismo di <i>adjustment</i> per la rettifica degli effetti del <i>COVID-19</i> sugli obiettivi economico-finanziari di STI 2020 e LTI 2020-2022 dell'Amministratore Delegato, dei Direttori Generali e dei DRS
consuntivazione dei risultati di STI 2020 dell'Amministratore Delegato, dei Direttori Generali e dei DRS
esame, con l'intervento di un consulente legale – previa verifica dei requisiti di indipendenza dal medesimo posseduti – circa le principali novità normative delle quali tenere conto nella predisposizione della Politica di Remunerazione 2021
istruttoria in tema di premialità straordinarie ai sensi dell'art. 3.3. della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti
istruttoria in ordine alla definizione degli obiettivi di STI 2021 e LTI 2020-2022 dell'Amministratore Delegato, dei Direttori Generali e dei DRS
definizione delle Linee Guida per la Politica di Remunerazione 2021 nonché della Politica di Remunerazione 2021 medesima
predisposizione della <i>Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti 2021</i> (Sezione I e II) da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione in vista della successiva presentazione all'Assemblea Annuale degli Azionisti

Ulteriori informazioni relative alla composizione, alle regole di funzionamento e all'attività svolta dal CRN, con particolare riguardo alle attività svolte in materia di nomine, sono disponibili nella Relazione di Governance 2021.

Il Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità

In materia di remunerazione, il Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità propone al Consiglio di Amministrazione la determinazione degli obiettivi dell'Internal Audit & Compliance Director e la successiva verifica dell'effettivo raggiungimento.

Il Collegio Sindacale.

In materia di remunerazione, il Collegio Sindacale, il quale partecipa regolarmente alle riunioni del CRN, esprime i pareri richiesti dalla disciplina vigente con riferimento, in particolare, alla remunerazione degli Amministratori

investiti di particolari cariche ai sensi dell'art. 2389 del Codice Civile, verificandone altresì la coerenza con la politica generale adottata dalla Società.

L'iter di approvazione della Politica di Remunerazione

La definizione della Politica di Remunerazione 2021 – contenuta nella Sezione I della presente Relazione – è il risultato di un processo strutturato in coerenza con le previsioni normative e le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, nel quale rivestono un ruolo centrale il CRN, il Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione della Società. La Politica è adottata e annualmente approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del CRN – a sua volta con il coinvolgimento del Comitato Strategico, per gli aspetti di competenza come sopra riportato – e quindi sottoposta al voto 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 Corporate Governance, 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 2021, il CRN si è riunito 9 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 2021, ai fini della predisposizione della presente Relazione sulla Remunerazione, in coerenza con le più recenti raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, nelle riunioni del 5, 10, 23, 24 e 25 marzo 2021.

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

- della deliberazione assembleare del 30 aprile 2018 in tema di remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione e degli Amministratori;
- delle deliberazioni consiliari del 6 giugno 2018 e dell'11 marzo 2020 in tema di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche e dei componenti dei comitati consiliari;
- delle deliberazioni consiliari del 25 luglio 2018, dell'11 marzo 2020 e del 25 marzo 2021, in tema di individuazione dei DRS;
- della deliberazione del Consiglio di Amministrazione del 19 marzo 2021 che, sulla base delle risultanze dei dati di bilancio al 31 dicembre 2020, ha verificato e approvato il livello di raggiungimento, da parte dell'Amministratore Delegato, dei Direttori Generali e dei DRS, dei *target* STI 2020;
- delle determinazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione del 25 marzo 2021, in relazione alla erogazione di premialità discrezionali, occasionali non ricorrenti;
- degli orientamenti dei *proxy advisor* e dei principali investitori istituzionali;
- delle attività prestate da consulenti indipendenti coinvolti.

Le suddette attività, unitamente alle ulteriori in materia di nomine (come descritte nella Relazione di Governance 2021, alla quale si rinvia), sono state svolte a seguito di una valutazione del quadro normativo vigente e delle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, tenendo altresì conto delle prassi e delle raccomandazioni contenute nella Relazione 2020 sull'evoluzione della *corporate governance* delle società quotate, emessa dal Comitato di *Corporate Governance*.

Nelle riunioni tenutesi in data 5, 10, 23, 24 e 25 marzo 2021 il CRN, avvalendosi del contributo delle competenti funzioni aziendali ed in esito alle riunioni intercorse, ha dunque definito e approvato le Linee Guida nonché la Politica di Remunerazione 2021, sì da sottoporla al Consiglio di Amministrazione.

Le Linee Guida e la Politica di Remunerazione 2021 sono state approvate dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del CRN, nella riunione del 25 marzo 2021. La Relazione sulla Remunerazione è stata, quindi, approvata in pari data.

L'attuazione delle politiche retributive, definite in coerenza con gli indirizzi del Consiglio di Amministrazione, è affidata agli organi a ciò delegati, con il supporto delle competenti funzioni aziendali.

2. LE FINALITÀ E I PRINCIPI GENERALI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2021

2.1. La finalità della Politica di Remunerazione 2021

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 professionale con la Società.

Nell'ottica di accrescere il valore della Società in maniera sostenibile, la Politica di Remunerazione 2021 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 e che considera i risultati economico-finanziari, qualitativi e di sostenibilità.

In particolare, la Politica di Remunerazione 2021, in continuità con i programmi di remunerazione varati nel 2020 per gli Amministratori, per i Direttori Generali e per i DRS, risponde all'esigenza di considerare, oltre che le specificità e complessità del settore, anche le nuove ed importanti sfide, in termini di sviluppo ed integrazione, conseguenti alla espansione del Gruppo nel mercato, al 'Completamento Progetto Italia' e delle sue specifiche finalità, 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.

La Società, in tale scenario, considera, nel momento in cui disciplina il trattamento remunerativo del *Top Management* che contribuisce in modo significativo alle *performance* aziendali, le politiche di remunerazione quale importante strumento a supporto della realizzazione della strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla propria sostenibilità nel tempo.

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 e *benchmark* elaborati sulla base di un *panel* comprensivo di società qualificabili come *peer* o *comparable* della Società, e periodicamente aggiornate.

2.2. I principi della Politica di Remunerazione

La Politica di Remunerazione di Webuild è definita sulla base dei principi di equità, proporzionalità, competitività, meritocrazia, sostenibilità e trasparenza, così come illustrati anche nella sezione introduttiva alla presente Politica, e recepisce inoltre le recenti novità introdotte dalla normativa europea sui diritti degli azionisti nonché le più recenti modifiche introdotte dalla nuova normativa italiana in materia.

Più nello specifico, i principi alla base dell'intera Politica per la Remunerazione sono:

- a) *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;
- b) *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 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 ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche di volta in volta nominati, 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;
- c) *competitività*, in termini di equilibrio e coerenza dei livelli retributivi rispetto al mercato di riferimento per cariche simili e ruoli di analogo livello di responsabilità e complessità, come verificato 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 *peer* o *comparable*;
- d) *meritocrazia*, in termini di valorizzazione coerente dei risultati ottenuti in base ai comportamenti posti in essere per il relativo raggiungimento (necessariamente orientati verso un costante rispetto della normativa e delle procedure in essere), con definizione degli obiettivi di *performance* sulla base delle assunzioni e condizioni generali note al momento di detta definizione e con eliminazione, anche in sede di valutazione e consuntivazione delle *performance*, dei fattori esogeni non prevedibili e non rientranti nella sfera di dominio dei dirigenti, al fine di

garantire la comparabilità dei risultati e la valorizzazione dell'effettiva *performance* aziendale derivante dall'azione manageriale;

e) *sostenibilità*, in termini di coerenza dei trattamenti remunerativi complessivamente riconosciuti con le prioritarie esigenze di mantenimento nel tempo dell'equilibrio economico-finanziario della Società;

f) *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 *claw-back* che consentano alla Società di chiedere – ovvero di non erogare nel contesto delle clausole di *malus* – 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.

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, adeguato e coerente con gli obiettivi strategici e con la politica di gestione dei rischi della Società, è stato determinato alla luce delle caratteristiche dell'attività aziendale e del suo settore di riferimento, considerando che il paradigma della remunerazione variabile assume un ruolo chiave per il successo del Progetto Italia, oltre che del Piano Industriale nel suo complesso.

Il bilanciamento, di conseguenza, volendo correlare in tal senso gli interessi del *Management* a quelli degli Azionisti, è caratterizzato da una forte rilevanza degli obiettivi che costituiscono le *milestone* del nuovo modello organizzativo; ed infatti, la creazione del “*player globale*”, richiamata come finalità centrale del Progetto Italia, non può prescindere - ed anzi è fortemente focalizzata - dal successo del consolidamento graduale delle realtà *target* del settore infrastrutturale.

In tal senso, mantenendo il *pay mix* adottato per l'Amministratore Delegato, i Direttori Generali ed alcuni DRS, nel contesto delle precedenti Politiche di Remunerazione che prevedeva 1/3 riservato alla remunerazione fissa, 1/3 riservato alla componente di breve termine e 1/3 dedicata a quella di lungo termine, si è voluto dare un rilievo significativo proprio ai *key performance indicator* connessi al Progetto Italia in termini di contenuti, *target* e conseguente incidenza sulle diverse forme di remunerazione variabile.

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 *peer* o *comparable*.

Il *pay mix* viene definito in coerenza con la posizione assegnata, prevedendo un peso della remunerazione variabile crescente per i ruoli che maggiormente possono incidere, in via diretta, sui risultati aziendali. La componente variabile di breve termine e la componente di lungo termine hanno lo stesso peso % all'interno del pacchetto retributivo.

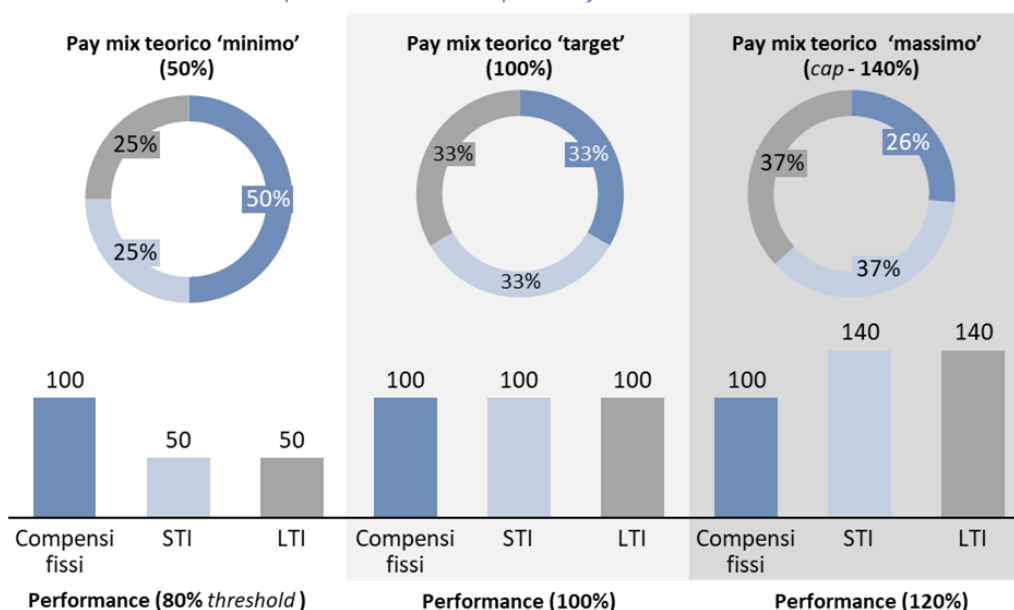
Pertanto, tra i DRS, in coerenza con il ruolo ricoperto, il *pay mix* prevede che la componente della remunerazione variabile annuale possa corrispondere al 30%, al 50%, oppure al 100% della componente fissa e la stessa incidenza abbia anche la componente della remunerazione variabile di lungo termine.

In attuazione dei suddetti criteri, il trattamento economico complessivo dell'Amministratore Delegato, dei Direttori Generali e dei DRS è stato determinato secondo il *pay mix* retributivo teorico, illustrato in Figura 7.

Figura 7 - *Pay mix* retributivo

Pay mix teorico per l'Amministratore Delegato, i Direttori Generali e DRS

STI e LTI pari al 100% della componente fissa della remunerazione

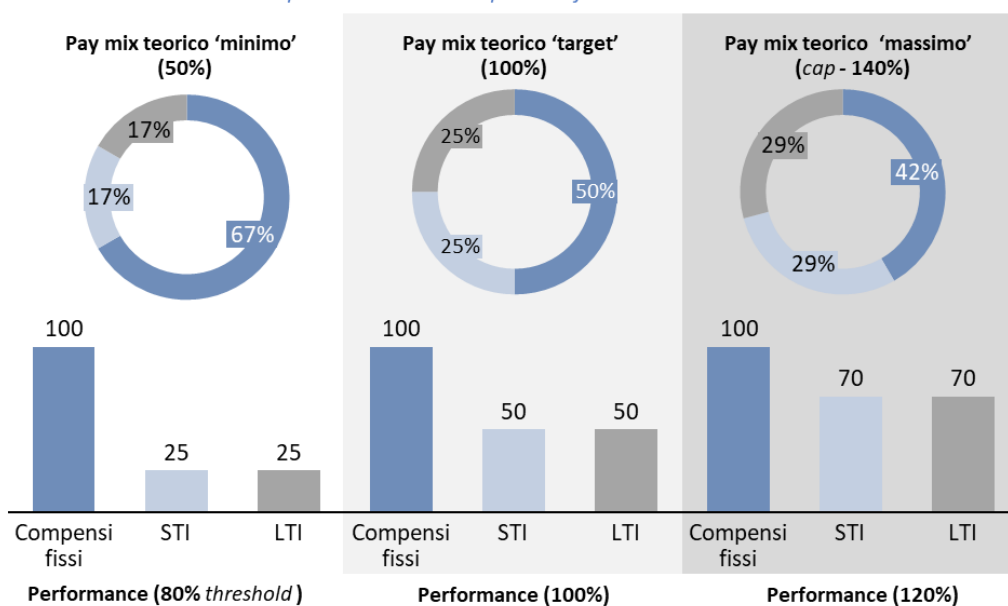


Rappresentazione grafica della correlazione tra pay mix e performance

■ Compensi fissi ■ STI ■ LTI

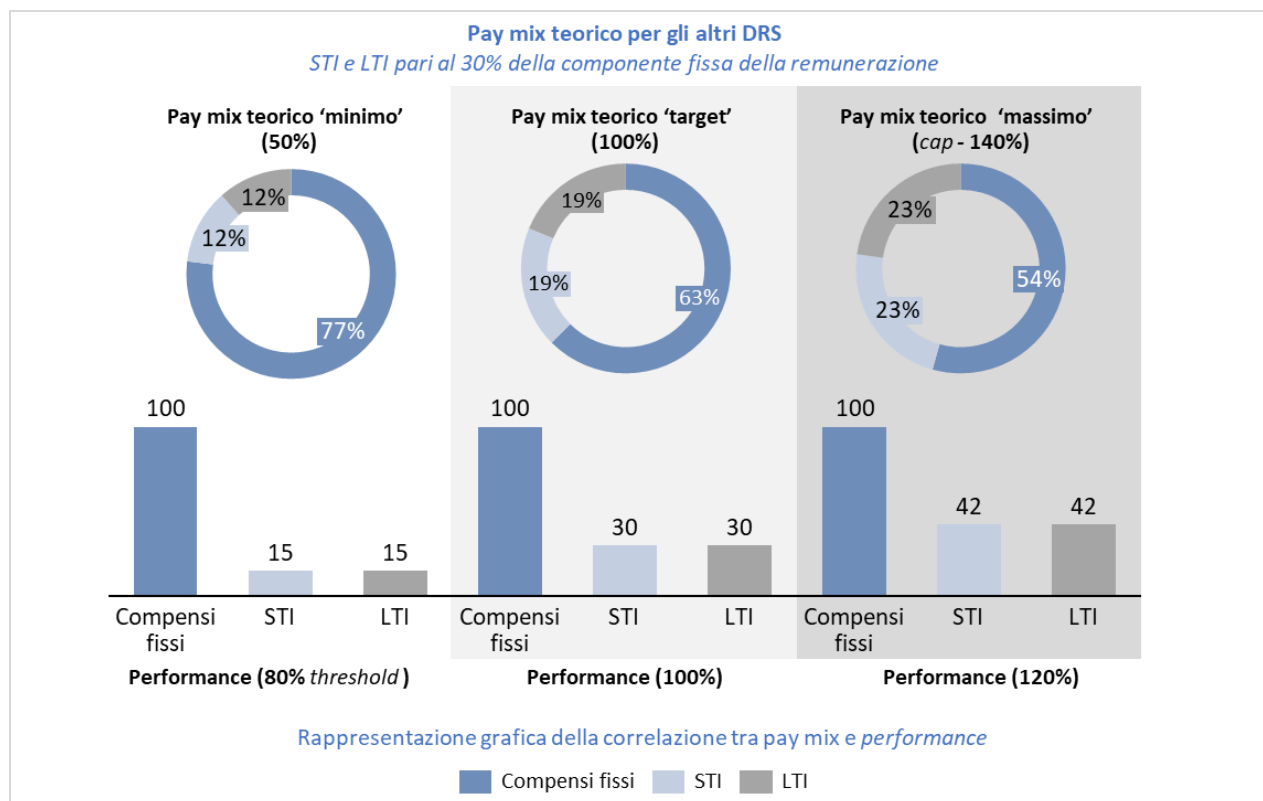
Pay mix teorico per gli altri DRS

STI e LTI pari al 50% della componente fissa della remunerazione



Rappresentazione grafica della correlazione tra pay mix e performance

■ Compensi fissi ■ STI ■ LTI



3. LE COMPONENTI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2021

3.1. La componente fissa della remunerazione

La componente fissa della remunerazione valorizza le competenze ed esperienze e remunera il *Management* coerentemente con le caratteristiche del ruolo presidiato e con le responsabilità ad esso connesse.

Allo scopo di garantire una remunerazione fissa competitiva ed equa, la Società tiene anche conto, con il supporto di un qualificato consulente esterno, delle tendenze, delle prassi e dei livelli retributivi di mercato, utilizzando come *benchmark* aziende di settori comparabili per *business* e dimensioni.

La componente fissa, in linea con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, è determinata in misura tale da remunerare adeguatamente 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 e il Vice Presidente, ove nominato), dall'Assemblea degli Azionisti convocata per la nomina del Consiglio di Amministrazione;
- per gli Amministratori investiti di particolari cariche (ed eventualmente anche per il Presidente ed il Vice Presidente, ove non vi abbia provveduto l'Assemblea), con delibera del Consiglio di Amministrazione, su proposta del CRN e con il parere favorevole del Collegio Sindacale, all'atto della nomina oppure successivamente, in una misura annuale complessiva;
- per i Direttori Generali e i 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 degli Azionisti.

Il compenso fisso dell'Amministratore Delegato, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche viene individuato prendendo come riferimento i compensi per cariche analoghe nei *panel* di società *peer* e *comparable*, 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.

Quanto agli Amministratori non esecutivi investiti di particolari cariche, i relativi compensi, in linea con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, non sono legati ai risultati economici della Società e sono

commisurati all'impegno richiesto in relazione alla partecipazione nei Comitati consiliari e avuto altresì riguardo (i) alle responsabilità ascrivibili ai diversi organi collegiali, in conformità alle specifiche normative di riferimento applicabili; (ii) alle competenze richieste e/o alle qualificazioni professionali possedute dai rispettivi componenti, anche in ossequio ai requisiti di professionalità previsti dalle predette normative vigenti; (iii) alla prevedibile durata e frequenza delle riunioni dei Comitati, ipotizzabili alla luce dei compiti ad essi attribuiti, con differenziazione dei compensi del Presidente rispetto ai componenti di ciascun Comitato, in considerazione del ruolo, a questi attribuito, di coordinamento dei lavori e collegamento con gli organi societari e le funzioni aziendali.

Parimenti, quanto ai componenti del Collegio Sindacale, la misura dei relativi compensi deve essere adeguata alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesto dall'incarico, come opportunamente valutati anche dal Consiglio di Amministrazione che può, a tal fine, formulare all'Assemblea le opportune proposte di erogazione compenso/adeguamento.

Ai fini della determinazione dei compensi da erogare agli Amministratori non esecutivi e ai componenti del Collegio Sindacale, il Consiglio di Amministrazione e il CRN possono utilizzare, quale strumento di valutazione, un riferimento alle pratiche di remunerazione diffuse, anche all'estero, nei settori di riferimento e per società di analoghe dimensioni.

Ai Direttori Generali, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche di volta in volta nominati e al Collegio Sindacale spetta, inoltre, il rimborso spese per le attività connesse all'incarico svolto.

Si rammenta che le vigenti *policy* di Gruppo prevedono, in capo al personale dipendente, l'obbligo di riversare, ove deliberati, gli emolumenti e/o i compensi corrispettivi di attività di natura organica espletati su mandato del Gruppo medesimo. E ciò in quanto i trattamenti retributivi individuali sono già da ritenersi compensativi delle suddette prestazioni.

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* o di piani di incentivazione di lungo periodo.

La componente variabile della remunerazione si articola in una componente di breve termine ed una componente di lungo termine in una prospettiva di sostenibilità dei risultati e di creazione di valore per gli Azionisti nel medio-lungo periodo.

La componente variabile della remunerazione prevede limiti massimi rispetto alla sua erogazione, nonché obiettivi di *performance* predeterminati, misurabili e legati ad un orizzonte di lungo periodo.

Si tratta di obiettivi di *performance* coerenti con gli obiettivi strategici della Società, principalmente di natura finanziaria ma anche con la previsione di parametri c.d. qualitativi non finanziari e di sostenibilità.

Le componenti variabili di breve periodo della remunerazione

Le finalità del Piano STI

Il sistema di incentivazione variabile annuale (STI) ha lo scopo di allineare i comportamenti individuali agli obiettivi strategici annuali dell'organizzazione premiando i beneficiari per i risultati raggiunti nel breve periodo (1 anno).

L'STI viene rivisto annualmente dal Comitato per la Remunerazione e Nomine – e per quanto di competenza, dal Comitato Strategico – che propone al Consiglio di Amministrazione gli obiettivi per l'Amministratore Delegato e i 'DRS' identificandone le metriche.

I target e la scala di performance

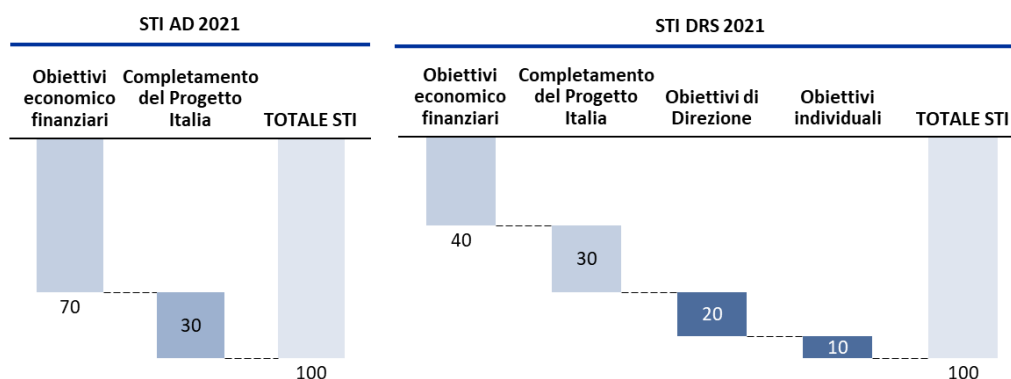
La remunerazione variabile di breve periodo dell'Amministratore Delegato ("STI AD 2021") è direttamente correlata al raggiungimento (i) di risultati annuali di Gruppo parametrati ad un set di metriche, predeterminate e misurabili, focalizzate sulla *performance* economico-finanziaria e operativa del Gruppo, definite in coerenza con il Piano Industriale nonché (ii) di obiettivi specifici legati al 'Completamento Progetto Italia'.

Per quanto concerne i Direttori Generali e i DRS, i relativi piani di incentivazione di breve periodo ("STI DRS 2021") seguono una logica di misurazione dei risultati c.d. a "cascata" (Figura 8), ossia parametrata al raggiungimento di (i) risultati annuali di Gruppo, secondo i summenzionati KPI; (ii) risultati connessi al 'Completamento Progetto Italia', (iii) risultati della specifica Direzione/*Business Unit* di appartenenza, definiti in coerenza con il Piano Industriale della Società e (iv) risultati legati alla *performance* individuale.

Si evidenzia che, con specifico riferimento all'Internal Audit & Compliance Director e al Chief Financial Officer & Group Risk Officer, al fine di garantire e rafforzare la posizione di indipendenza dai medesimi assunta, viene previsto non solo che la composizione del *pay mix* retributivo contempli una maggiore incidenza della componente fissa sulla componente variabile, ma altresì che i relativi obiettivi non siano legati a *target* economico-finanziari. I relativi piani di incentivazione di breve periodo seguono, pertanto, anch'essi una logica di misurazione dei risultati c.d. a "cascata", ma parametrata al raggiungimento di (i) risultati della specifica Direzione/*Business Unit* di

appartenenza e (ii) risultati legati alla *performance* individuale, previa istruttoria del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità.

Figura 8 - Schema riepilogativo struttura STI 2021



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

Gli obiettivi di Direzione/*Business Unit* e di *performance* individuale - sia quantitativi che qualitativi - sono predeterminati, misurabili e differenziati in ragione delle diverse competenze ed ambiti di operatività dei rispettivi destinatari, così consentendo, da un lato, di monitorare molteplici aspetti della *performance* aziendale e individuale e, dall'altro, di identificare il contributo di ciascun Direttore Generale/DRS al raggiungimento degli obiettivi strategici generali perseguiti dalla Società.

La determinazione degli obiettivi relativi allo STI AD 2021 (i) di natura economico-finanziaria di Gruppo viene effettuata dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del CRN, (ii) connessi al 'Completamento Progetto Italia', viene effettuata dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del CRN e, per quanto di competenza, del Comitato Strategico.

In merito alla determinazione degli obiettivi relativi allo STI DRS 2021, la conseguente attività viene espletata (i) per quelli economico-finanziari, dall'AD, sentito il parere del CRN, (ii) per quelli concernenti il 'Completamento Progetto Italia', dall'AD, sentito il parere del CRN e, per quanto di competenza, del Comitato Strategico (iii) per quelli di Direzione/*Business Unit* e di *performance* individuale, dall'AD, sentito il parere del CRN⁶.

È indicata, per ogni parametro, una soglia minima di *performance* - al di sotto della quale nessun importo viene erogato - collocata peraltro in prossimità della soglia *target*. Al raggiungimento di tale soglia minima, è previsto il pagamento di un premio in misura ridotta rispetto al premio *target*, che matura solo al raggiungimento del 100% degli obiettivi.

Al termine di ogni esercizio, la verifica circa il livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati ai fini della erogazione del relativo compenso di STI, viene svolta, relativamente allo STI AD 2021, dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del CRN, circa quelli economico-finanziari e anche, per quanto di competenza, del Comitato Strategico con riferimento a quelli connessi al 'Completamento Progetto Italia'.

Riguardo, invece, alla verifica del livello di raggiungimento dei *target*, ai fini dello STI DRS 2021, (i) la valutazione circa il raggiungimento degli obiettivi economico-finanziari, di Direzione/*Business Unit* e di *performance* individuale, viene effettuata dall'Amministratore Delegato, sentito il CRN, mentre (ii) la valutazione circa il raggiungimento degli obiettivi connessi al 'Completamento Progetto Italia', è di competenza dell'Amministratore Delegato, sentito il CRN e, per quanto di competenza, il Comitato Strategico.

In presenza di circostanze eccezionali, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del CRN e previo parere favorevole del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate e del Collegio Sindacale, oltre che, per quanto di competenza, del Comitato Strategico, potrà apportare alla struttura dell'STI, autonomamente e senza necessità di ulteriori approvazioni dell'Assemblea degli Azionisti della Società, tutte le modificazioni ed integrazioni ritenute necessarie o opportune per adeguare il funzionamento alla mutata situazione, mantenendo al contempo invariati, per quanto possibile e nei limiti consentiti dalla normativa di tempo in tempo vigente, i contenuti sostanziali ed economici della relativa disciplina.

⁶ Per l'Internal Audit & Compliance Director la determinazione degli obiettivi e la successiva verifica del raggiungimento dei risultati è effettuata dal CDA previa istruttoria del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità.

Clausole di malus e claw-back

In relazione alle componenti variabili di breve periodo della remunerazione, sono inoltre previste, entro i termini di prescrizione previsti dalle vigenti disposizioni legislativamente ed indipendentemente dal fatto che il rapporto di lavoro sia ancora in essere o cessato, clausole di *claw-back* 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, nel contesto delle clausole di *malus*) 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 individuali dolosi o gravemente colposi volti all'alterazione dei dati utilizzati per la misurazione del conseguimento degli obiettivi.

Nessun compenso viene inoltre erogato in favore di soggetti che abbiano posto in essere condotte in violazione di norme aziendali (con particolare riguardo a Codice Etico, Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/01 e Modello *Anticorruption*), contrattuali o legali o in caso di comportamenti dolosi o gravemente colposi compiuti in danno della Società.

L'applicazione di detti meccanismi fa, comunque, salva ogni altra azione consentita dall'ordinamento a tutela degli interessi della Società.

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

Le componenti variabili di lungo periodo della remunerazione. Il Piano LTI 2020-2022

Il 4 maggio 2020 l'Assemblea degli Azionisti ha approvato il Piano LTI 2020-2022, avente durata triennale con decorrenza dal 1° gennaio 2020 e chiusura al 31 dicembre 2022.

Le finalità del Piano LTI 2020-2022

Tale Piano, legato al periodo di *performance* 2020-2022, è destinato ai titolari di ruoli manageriali rilevanti rispetto ai risultati ("Beneficiari del Piano LTI 2020-2022"); il medesimo, come da disciplina normativa vigente e da *best practice* internazionali, intende, in trasparenza procedurale e di contenuto, incentivare il *Management* facendolo beneficiare della creazione di valore della Società tramite la previsione di meccanismi premiali di lungo periodo.

Il Piano LTI 2020-2022 è dunque finalizzato a (i) guidare l'azione dei beneficiari in coerenza con i fattori di interesse strategico di medio-lungo termine per il Gruppo, (ii) favorire la stabilità e la retention dei beneficiari, (iii) allineare la remunerazione dei beneficiari alla creazione di valore in un arco temporale pluriennale per gli azionisti e gli stakeholder, e (iv) garantire un livello di remunerazione complessivamente competitivo.

I target e la scala di performance

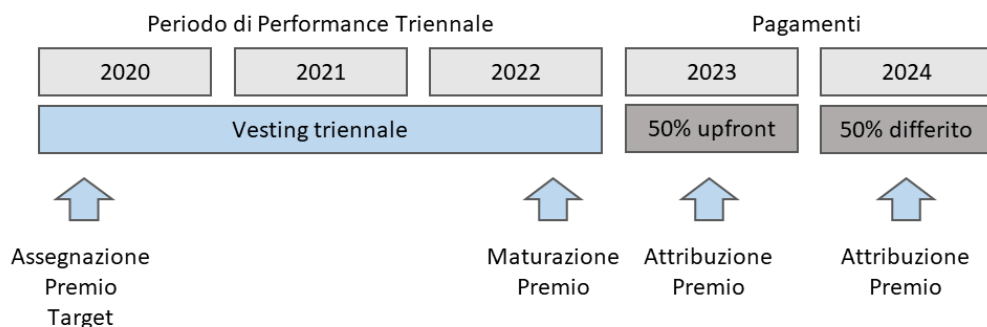
In tale prospettiva, la componente variabile di lungo periodo è legata al raggiungimento di determinati risultati a livello di Gruppo coerenti con quelli previsti dal Piano Industriale e, quindi, dal Progetto Italia e, proprio per questo, il Piano LTI 2020-2022 è un piano chiuso che vuole evitare una discrasia tra l'orizzonte temporale delle strategie aziendali e l'orizzonte del sistema di incentivazione.

I *target* di riferimento sono determinati dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del CRN e, per quanto di competenza, del Comitato Strategico.

Il Piano LTI 2020-2022 presenta, purché siano raggiunti gli obiettivi di riferimento, l'assegnazione di un premio combinato tra componente monetaria, nella misura del 50%, e *performance share* nella misura del restante 50%, volendo allinearsi alle disposizioni rilevanti in materia che richiedono l'erogazione di una quota della remunerazione variabile in strumenti *equity*, parametrandola su di un arco temporale pluriennale nonché assoggettandola a condizioni di *performance*, ossia alla sostenibilità di risultati positivi nel tempo.

Le *performance share* saranno effettivamente attribuite al termine di un periodo di *Vesting* triennale.

In particolare, la modalità di pagamento della retribuzione variabile di lungo periodo prevede una prima *tranche* pari al 50% *up front* concluso il suddetto periodo di *Vesting* e una seconda *tranche*, pari sempre al 50%, differita al secondo esercizio successivo rispetto al periodo di *performance* triennale. Come sopra detto, gli obiettivi e i KPI del Piano LTI 2020-2022 sono allineati al Piano Industriale e, di conseguenza, anche al Progetto Italia per ancorare i risultati al livello di raggiungimento degli obiettivi strategici.

Figura 9 - LTI 2020-2022 periodo di *performance* e differimento

In particolare, il Piano LTI 2020-2022⁷ si basa su due tipologie di indicatori, congiuntamente gli 'Obiettivi del Piano LTI 2020-2022', misurati indipendentemente, rispetto ai valori di *budget*/Piano Industriale, segnatamente:

- indicatori economico-finanziari individuati in *Gross Debt on EBITDA* (con peso del 25% e misurazione del rapporto % grazie ad effetto Progetto Italia), *Total Shareholder Return* ("TSR") con peso del 25% (miglioramento dell'indice TSR nel periodo di *performance*) e *Overheads on revenues*, con peso del 30% e misurazione percentuale in conseguenza dello stato di implementazione del Progetto Italia;
- indicatori connessi a rischio e sostenibilità, individuati in *Lost Time Injury Frequency Rate* (con peso del 10% e misurazione della riduzione media % nel periodo di *performance* dell'indice LTIFR) e riduzione dell'intensità delle emissioni di gas ad effetto serra (con peso del 10% e misurazione quantitativa della riduzione di emissioni gas GHG – Scope 1-2 – vs Ricavi).

Il Bonus Maturato sarà determinato sulla base del livello di raggiungimento degli Obiettivi del Piano LTI 2020-2022. Ciascun Obiettivo che sia stato raggiunto in misura almeno pari all'80% sarà poi moltiplicato per il relativo peso in modo da determinare l'importo di Bonus Maturato riferibile a tale Obiettivo, secondo quanto indicato in Figura 10 e Tabella 2:

Figura 10 - Piano LTI 2020-2022 - Scala di *Performance*

Macro categorie	KPIs	Target di riferimento e misurazione	Peso	Performance e Payout Min	Performance e Payout Target	Performance e Payout Max (CAP)
Economico-Finanziari (KPIs Progetto Italia)	Gross Debt on EBITDA	Misurazione del rapporto % grazie ad effetto Progetto Italia	25%	80% 13%	100% 25%	120% 35%
	TSR	Miglioramento indice TSR nel periodo di performance	25%	80% 13%	100% 25%	120% 35%
	Overheads on revenues	Misurazione % in conseguenza a Progetto Italia	30%	80% 15%	100% 30%	120% 42%
Rischio e Sostenibilità	Lost Time Injury Frequency Rate	Riduzione media % nel periodo di performance dell'indice LTIFR	10%	80% 5%	100% 10%	120% 14%
	Riduzione delle Intensità delle emissioni di gas ad effetto serra	Misurazione quantitativa della riduzione di emissioni gas GHG (Scope1-2) vs ricavi	10%	80% 5%	100% 10%	120% 14%

Performance Payout

⁷ Si evidenzia che l'Internal Audit & Compliance Director e il Chief Financial Officer & Group Risk Officer sono entrambi destinatari del Piano LTI 2020-2022, con obiettivi, scala parametrica di apprezzamento degli obiettivi e curva di *payout* analoghi a quanto previsto per i Beneficiari del Piano LTI 2020-2022, esclusi gli indicatori economico-finanziari e con specifica declinazione degli indicatori connessi a rischio e sostenibilità, con pesatura ognuno del 50% del totale LTI, in coerenza con i compiti assegnati.

Tabella 2 - LTI 2020-2022: determinazione del Bonus sulla base del raggiungimento degli Obiettivi⁸

Livello di raggiungimento	% Bonus Maturato rispetto al Bonus Target
Gross Debt on EBITDA 2020-2022	
minore di 80%	0%
pari a 80%	12,5%
pari a 100%	25%
pari o superiore a 120%	35%
tra 80% e 100%	Interpolazione lineare degli estremi tra 12,5% e 25%
tra 100% e 120%	Interpolazione lineare degli estremi tra 25% e 35%
TSR	
minore di 80%	0%
pari a 80%	12,5%
pari a 100%	25%
pari o superiore a 120%	35%
tra 80% e 100%	Interpolazione lineare degli estremi tra 12,5% e 25%
tra 100% e 120%	Interpolazione lineare degli estremi tra 25% e 35%
Overheads on revenue 2020-2022	
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%
LTIFR	
minore di 80%	0%
pari a 80%	5%
pari a 100%	10%
pari o superiore a 120%	14%
tra 80% e 100%	Interpolazione lineare degli estremi tra 5% e 10%
tra 100% e 120%	Interpolazione lineare degli estremi tra 10% e 14%
Riduzione dell'intensità delle "emissioni di gas ad effetto serra"	
	% Bonus Maturato rispetto al Bonus Target
minore di 80%	0%
pari a 80%	5%
pari a 100%	10%
pari o superiore a 120%	14%
tra 80% e 100%	Interpolazione lineare degli estremi tra 5% e 10%
tra 100% e 120%	Interpolazione lineare degli estremi tra 10% e 14%

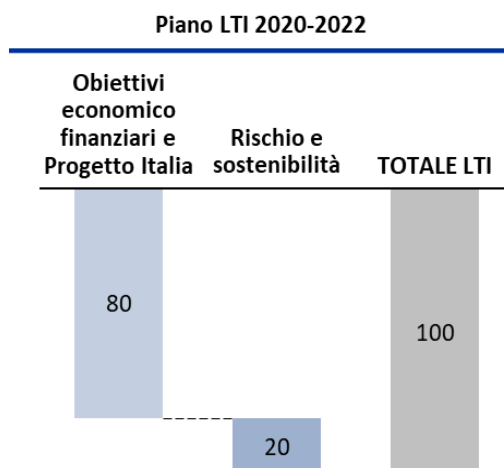
Conseguentemente, qualora tutti gli Obiettivi del Piano LTI 2020-2022 siano stati raggiunti in misura:

⁸ Per ragioni di market sensitivity, non viene effettuata la disclosure puntuale dei livelli target previsti per ciascun obiettivo di *performance*.

- (a) inferiore all'80%, il Bonus Maturato sarà pari a zero;
- (b) pari all'80%, il Bonus Maturato sarà pari al 50% del *Bonus Target*;
- (c) pari al 100%, il Bonus Maturato sarà pari al 100% del *Bonus Target*;
- (d) pari o superiore al 120%, il Bonus Maturato sarà pari al 140% del *Bonus Target*.

Gli Obiettivi del Piano LTI 2020-2022 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 del Piano LTI 2020-2022 che siano stati raggiunti in misura almeno pari all'80%, moltiplicati per il relativo peso.

Figura 11 - Schema riepilogativo struttura Piano LTI 2020-2022



L'accertamento del raggiungimento degli Obiettivi del Piano LTI 2020-2022 è effettuato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del CRN e, per quanto di competenza, del Comitato Strategico, previa verifica circa il raggiungimento di una soglia minima di *performance*, come sopra riportato.

Il Piano LTI 2020-2022 potrà essere esteso anche a coloro che nel corso del triennio 2020-2022 entrino a far parte del *Management* del Gruppo e/o assumano, per crescita interna di carriera, la posizione di Direttore Generale e/o lo *status* di Dirigente con Responsabilità Strategiche. In tal caso, l'inclusione è subordinata alla condizione di poter partecipare al Piano almeno per un esercizio completo e le percentuali di incentivazione saranno riparametrate sul numero di mesi di effettiva partecipazione al Piano LTI 2020-2022.

In presenza di circostanze eccezionali, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del CRN e previo parere favorevole del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate e del Collegio Sindacale, oltre che, per quanto di competenza, del Comitato Strategico, potrà apportare alla struttura dell'LTI, autonomamente e senza necessità di ulteriori approvazioni dell'Assemblea degli Azionisti della Società, tutte le modificazioni ed integrazioni ritenute necessarie o opportune per adeguare il funzionamento alla mutata situazione mantenendo al contempo invariati, per quanto possibile e nei limiti consentiti dalla normativa di tempo in tempo vigente, i contenuti sostanziali ed economici della relativa disciplina.

Clausole di malus e claw-back

In relazione alle componenti variabili di lungo periodo della remunerazione, sono previste, entro i termini di prescrizione stabiliti dalle vigenti norme di legge ed indipendentemente dalla intervenuta cessazione del rapporto di lavoro, clausole di *claw-back* che consentono alla Società di attivare iniziative volte alla restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione (ovvero di non erogarle anche trattenendo, nel contesto di clausole di *malus*, le componenti oggetto di differimento). Quanto precede può essere disposto nel caso in cui sia accertato che tali somme siano state determinate sulla base di obiettivi il cui raggiungimento sia imputabile a comportamenti dolosi o gravemente colposi o, comunque, posti in essere in violazione delle norme di riferimento (aziendali, legali, contrattuali) ovvero siano stati conseguiti sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati.

La Società si riserva inoltre il diritto di non procedere ad alcuna erogazione nei confronti dei soggetti che abbiano posto in essere condotte in violazione di norme aziendali (con particolare riguardo a Codice Etico, Modello

Organizzativo ex D.Lgs. 231/01 e Modello *Anticorruption*), contrattuali o legali o di comportamenti dolosi o gravemente colposi compiuti in danno della Società.

L'applicazione di detti meccanismi *ex post* fa comunque salva ogni altra azione o rimedio consentiti dall'ordinamento a tutela degli interessi della Società.

Per ulteriori informazioni sul Piano di *Performance Share* 2020-2022, si rinvia al Documento Informativo pubblicato sul sito della Società www.webuildgroup.com alla sezione "*Governance – Assemblea degli Azionisti*", nell'ambito della documentazione relativa all'assemblea del 4 maggio 2020.

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

La Società, pure tenuto conto della particolare complessità del proprio *business* e del mercato di riferimento, può corrispondere, in via residuale e in presenza di circostanze eccezionali, eventuali premi occasionali e ulteriori rispetto a quelli tipizzati nella Politica di Remunerazione.

Tali erogazioni straordinarie devono, comunque, essere conseguenti al perseguimento di interessi della Società rilevanti a lungo termine, legati alla sua sostenibilità, finalizzati ad assicurarne la capacità di stare sul mercato, funzionali a livello dell'implementazione del Piano Industriale e del Progetto Italia, oltre che di significatività tale da impattare in maniera sostanziale sul valore e sui volumi di attività della Società e/o sulla relativa redditività ed in quanto tali non suscettibili di trovare adeguata risposta negli ordinari sistemi di remunerazione variabile.

Ulteriori parametri idonei a giustificare tali erogazioni aggiuntive e straordinarie sono rappresentati dalla sussistenza di eventuali operazioni o risultati straordinari, nonché di comportamenti individuali concretizzanti fenomeni di *over-performance* che non siano già inclusi nelle componenti variabili di STI e di LTI.

In proposito, le condizioni procedurali, determinate nel rispetto dei processi di *governance* in materia di remunerazione applicabili alle diverse categorie di destinatari, prevedono (i) la competenza del Consiglio di Amministrazione, su proposta del CRN, per quanto riguarda l'Amministratore Delegato, (ii) la competenza dell'Amministratore Delegato per quanto attiene ai Direttori Generali e ai DRS, (iii) un'adeguata *disclosure* secondo quanto previsto dalla normativa vigente, nella Sezione II di informativa della prima Relazione sulla Remunerazione successiva all'erogazione.

L'ammontare delle citate erogazioni straordinarie non può essere superiore al 140% della componente della remunerazione fissa su base annua.

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

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

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

All'Amministratore Delegato, ai Direttori Generali e ai DRS, conformemente a quanto previsto dal Contratto Collettivo dei Dirigenti di Aziende Produttrici di Beni e Servizi (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* (i.e. *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 ai DRS possono inoltre essere assegnate autovetture aziendali ad uso promiscuo ed eventuali residenze ad uso abitativo, secondo le *policy* aziendali tempo per tempo vigenti.

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

Per il caso di eventuale cessazione anticipata dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro ad iniziativa della Società o del singolo *manager*, si applicano le previsioni normative vigenti nonché quanto previsto dal CCNL Dirigenti.

Gli accordi per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro con i suddetti soggetti possono essere perfezionati, quando non sia configurabile una cessazione del rapporto stesso in presenza del raggiungimento di risultati oggettivamente inadeguati, in linea con i *benchmark* di riferimento in materia, pure perseguendo forme post contrattuali di tutela del patrimonio della Società, sotto la forma di patti di non concorrenza e pattuizioni specifiche in materia di riservatezza, confidenzialità, divieto di storno.

Per quanto attiene agli effetti della cessazione del rapporto di lavoro subordinato o della carica di Amministratore in relazione al Piano LTI 2020-2022 prima dello scadere del Periodo di *Vesting* ivi previsto, stante che il diritto di ricevere il premio è geneticamente e funzionalmente collegato al permanere del rapporto di lavoro 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 :

- a) in caso di cessazione del rapporto di lavoro e/o della carica durante il Periodo di *Vesting* a seguito di una delle seguenti ipotesi ("*Bad Leaver*") :
 - dimissioni volontarie del Beneficiario;
 - risoluzione del rapporto di lavoro su iniziativa della Società per giusta causa ex art. 2119 del Codice Civile;
 - revoca o mancato rinnovo della carica di amministratore in assenza di giusta causa;
 - recesso anticipato dal contratto di collaborazione autonoma per giusta causa;
- b) in tutti i restanti casi di cessazione del rapporto di lavoro e/o della carica durante il Periodo di *Vesting* a seguito di una ipotesi diversa da quelle sopra rappresentate ("*Good Leaver*"), il Beneficiario (o i suoi eredi) resterà titolare del diritto a una frazione del bonus determinata secondo criterio *pro-rata temporis*;
- c) nei casi di cessazione del rapporto di lavoro e/o della carica dovuta a ("*Leaver*") :
 - decesso;
 - invalidità totale e permanente;
 - pensionamento;

il Beneficiario (o i suoi eredi) resterà comunque titolare del diritto alla partecipazione al Piano LTI 2020-2022 se la cessazione sia avvenuta in data successiva al periodo di *Vesting* ovvero, se quest'ultima sia avvenuta durante il periodo di *Vesting*, resterà titolare della porzione del relativo diritto determinata *pro-rata temporis*.

Con riferimento al STI, il Beneficiario perderà il diritto alla relativa corresponsione nel caso in cui il rapporto di lavoro non dovesse essere intercorrente al momento della sua erogazione ovvero se dovesse essere in stato di preavviso lavorato.

Resta inteso che (i) salvi i casi di morte e infermità, il rapporto di lavoro si intende a questi fini cessato dal momento della comunicazione di cessazione del medesimo per qualsiasi causa, a prescindere da ogni eventuale periodo di preavviso contrattualmente dovuto, (ii) resta salva la facoltà del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del CRN, di derogare, nei termini e nei modi che verranno dallo stesso individuati a suo insindacabile giudizio, circa l'applicazione di quanto previsto nel presente articolo 3.5.

4. LA DECLINAZIONE DELLE COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE

4.1. La remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione

Il compenso assembleare per la carica

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

Il trattamento previsto in caso di cessazione della carica

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

Benefit

In favore del Presidente sono previste forme di copertura assicurativa e assistenziale (per i dettagli, si veda la Sezione II Tabella 1 allegata).

4.2. La remunerazione del Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione del 27 marzo 2019 ha deliberato l'erogazione di un compenso in favore del Vice Presidente pari ad Euro 100.000 annui lordi per le attività statutarie dal medesimo assolte⁹. Detto importo è aggiuntivo rispetto al compenso dal medesimo percepito quale consigliere di amministrazione e quale componente dei Comitati istituiti al suo interno.

4.3. La remunerazione degli Amministratori non esecutivi

Il compenso assembleare per la carica

L'Assemblea della Società tenutasi in data 30 aprile 2018 ha deliberato di determinare in Euro 60.000 il compenso annuo lordo a favore di ciascun membro del Consiglio di Amministrazione, in carica sino all'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2020.

Il compenso per gli incarichi nei comitati consiliari

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

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

Il Consiglio di Amministrazione dell'11 marzo 2020, avuto riguardo alle responsabilità ascrivibili al Comitato Strategico – istituito in data 6 dicembre 2019 e, pertanto, non contemplato dalla Politica di Remunerazione 2019 - tenuto conto delle funzioni e responsabilità nonché della prevedibile durata e frequenza delle riunioni di detto Comitato, alla luce dei compiti ad esso attribuiti, su proposta del CRN e sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale, ha deliberato di erogare i seguenti compensi per gli Amministratori che siedono in detto Comitato:

Comitato	Componenti	Emolumento lordo annuo (Euro)		Totale lordo annuo (Euro)
		Presidente	Membro	
Strategico	5	40.000	25.000	140.000

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.

⁹ Nella medesima riunione, il Consiglio di Amministrazione ha altresì accertato il permanere, in capo al Vice Presidente, dello status di amministratore non esecutivo e indipendente della Società, anche alla luce del compenso deliberato.

Benefit

In favore degli Amministratori non esecutivi sono previste forme di copertura assicurativa e assistenziale (per i dettagli, si veda la Sezione II Tabella 1 allegata).

4.4. La remunerazione degli Organi di Controllo

Remunerazione dei Sindaci

La politica della Società in materia di remunerazione dei componenti dell'organo di controllo è stata determinata conformemente a quanto disposto dall'art. 2402 del codice civile, dall'Assemblea del 4 maggio 2020, che ha stabilito in Euro 140.000 il compenso annuale per il Presidente del Collegio Sindacale e in Euro 80.000 il compenso annuale per ciascuno dei Sindaci effettivi. Quanto al dettaglio degli elementi della remunerazione dei Sindaci si rinvia alla Sezione II.

4.5. La remunerazione dell'Amministratore Delegato

Il Consiglio di Amministrazione del 30 aprile 2018 ha nominato Pietro Salini quale Amministratore Delegato della Società, conferendo allo stesso la legale rappresentanza della Società, i poteri di firma di fronte ai terzi ed in giudizio nonché tutti i necessari poteri per la gestione dell'attività d'impresa, con la facoltà di sub-delegare la responsabilità dell'organizzazione e della conduzione di determinati settori di attività.

L'Amministratore Delegato è, ad oggi, l'unico Amministratore esecutivo della Società. Il medesimo è altresì Dirigente della Società, di talché Pietro Salini è legato alla Società anche da un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato per le funzioni autonome e distinte di dirigente.

Le componenti fisse della remunerazione

La Remunerazione Annuale Lorda (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 lordi annui.

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

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

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

Alla data di redazione della presente Relazione, l'Amministratore Delegato riveste l'incarico di componente del Comitato Strategico, con la corrispondente erogazione di Euro 25.000 annui lordi.

La Componente Fissa AD è da considerarsi adeguata a remunerare la prestazione dell'Amministratore Delegato nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* indicati dal Consiglio di Amministrazione.

Le componenti variabili di breve periodo della remunerazione

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

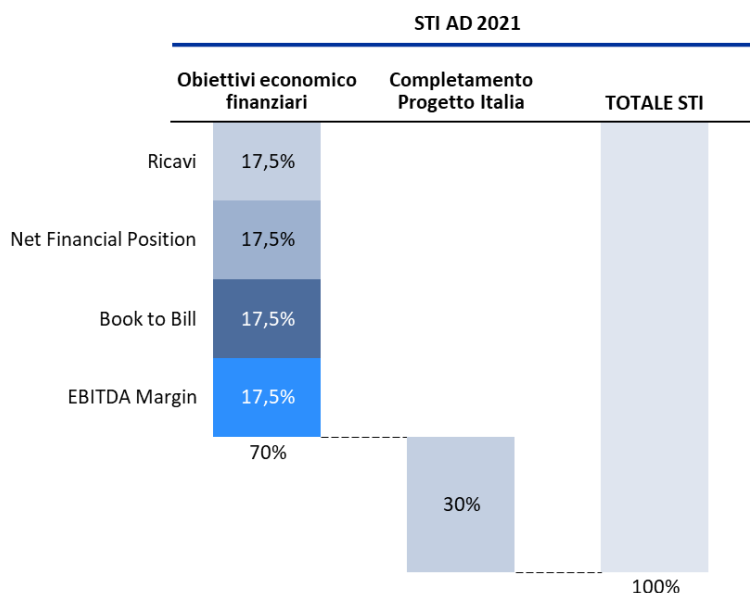
Per quanto attiene allo STI AD 2021, il medesimo viene riconosciuto in funzione del raggiungimento di obiettivi di Gruppo, non applicandosi, all'Amministratore Delegato, l'attribuzione di obiettivi di *performance individuale* e di *Direzione/Business Unit* previsti per i Direttori Generali e i DRS.

L'ammontare dello STI AD 2021 - assumendo quale base di calcolo la Componente Fissa AD - è fissato in un importo pari, al raggiungimento del 100% degli obiettivi, a Euro 2.000.000 lordi. Corresponsione ed ammontare dello STI per il 2021 sono condizionati e parametrati al raggiungimento di obiettivi fissati come illustrato alla Tabella 3 e alla Figura 12:

Tabella 3 - Struttura STI AD 2021¹⁰

Categorie	Parametri	Peso
Economico-Finanziari	▪ Ricavi	17,5%
	▪ <i>Net Financial Position</i>	17,5%
	▪ <i>Book to Bill</i>	17,5%
	▪ <i>EBITDA Margin</i>	17,5%
Completamento Progetto Italia	Realizzazione di attività quali: ▪ <i>Scouting</i> proattivo di opportunità, sia sul mercato italiano che estero, per la crescita della società e l'acquisizione di competenze, nel rispetto degli impegni finanziari assunti;	10%
	▪ Integrazione societaria e organizzativa Webuild - Astaldi: realizzazione dei processi e della attività previste, da realizzarsi nel 2021 come Piano di Integrazione;	10%
	▪ <i>Digital & Innovation</i> : avvio e completamento dei <i>deliverable</i> 2021 relativamente a <i>Big Data</i> , <i>Knowledge Management</i> e revisione processi, <i>Fleet Management</i> e <i>Performance Management System (Core HR)</i> .	10%

Figura 12 - Struttura STI AD 2021



Il diritto a percepire lo STI 2021 matura in funzione dei risultati conseguiti e valutati secondo una scala di *performance* con *range* variabile da un minimo dell'80% (*performance* minima) ad un massimo del 120% (*performance* massima), con corrispondente erogazione di un compenso variabile rispettivamente dal 50% al 140% della Componente Fissa AD, calcolato attraverso interpolazione lineare per intervalli predeterminati. In caso di *performance* inferiore alla soglia dell'80% dei rispettivi obiettivi, nessun importo connesso a quell'obiettivo

¹⁰ Per ragioni di *market sensitivity*, non viene effettuata la *disclosure* puntuale dei livelli *target* previsti per ciascun obiettivo di *performance*.

verrà riconosciuto.

La componente variabile di lungo periodo della remunerazione: Piano LTI 2020-2022

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 2020-2022 come descritto al paragrafo 3.2, al quale si rinvia.

L'ammontare dello LTI 2020-2022 - assumendo quale base di calcolo la Componente Fissa AD - è fissato in un importo pari, al raggiungimento del 100% degli obiettivi, a Euro 6.000.000. Tale importo è pari a Euro 2.000.000 su base annua; si ricorda infatti che si tratta di un piano "chiuso", che prevede cioè un'unica assegnazione all'inizio del periodo di *performance* triennale. Le modalità relative all'eventuale corresponsione sono condizionate e parametrizzate al raggiungimento degli obiettivi fissati, così come descritte al paragrafo 3.2, al quale si rinvia.

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 cessazione anticipata del mandato o revoca della carica e/o della delega ovvero in caso di mancato rinnovo delle stesse.

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

Benefit

In favore dell'Amministratore Delegato, sono corrisposti benefici non monetari (per i dettagli, si veda Sezione II, Tabella 1).

4.6. La remunerazione dei Direttori Generali e dei DRS

La Società individua di tempo in tempo i Direttori Generali e i Dirigenti con Responsabilità Strategica, sulla base delle funzioni effettivamente svolte, in coerenza con la definizione di cui al *Regolamento Consob n. 17221/2010*. Nella Tabella 4 vengono riportati i Direttori Generali e gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche con evidenza dell'area di appartenenza (Corporate/Operations) nominati dal Consiglio di Amministrazione del 25 marzo 2021:

Tabella 4 - Direttori Generali e Dirigenti con Responsabilità Strategica

TITOLO DELLA POSIZIONE	AREA	NOMINATIVO
Direttore Generale Corporate & Finance	Corporate	Massimo Ferrari
Direttore Generale Global Operations	Operations	Claudio Lautizi
Internal Audit & Compliance Director	Corporate	Francesco Albieri
General Counsel ¹¹	Corporate	Vinicio Fasciani
Direttore Group HR, Organization and Systems	Corporate	Gian Luca Grondona
Group Bidding & Engineering Director ¹¹	Corporate	Michele Longo
Global Supply Chain Director	Corporate	Claudio Notarantonio
Chief Financial Officer & Group Risk Officer	Corporate	Massimo Pompei
Operations Executive Director Far East & Oceania ¹¹	Operations	Marco Assorati
Vice Direttore Generale Operations Executive Director Americas ¹¹	Operations	Ignacio Botella
Operations Executive Director Sub-Saharan Africa ¹¹	Operations	Christian Fabio Capitanio
Group Commercial Director ¹¹	Operations	Francesco Falco
Domestic Operations Director ¹¹	Operations	Nicola Meister
Operations Executive Director Europe ¹¹	Operations	Pablo Sonnendrucker Martinez

¹¹ Dirigente con Responsabilità Strategiche nominato dal Consiglio di Amministrazione del 25 marzo 2021

La componente fissa della remunerazione

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

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

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

La componente variabile di breve periodo della remunerazione

Quanto alla componente variabile, con riferimento all'esercizio 2021, i Direttori Generali e i DRS potranno maturare il diritto di percepire una retribuzione variabile di breve periodo ("STI DRS 2021") pari, al raggiungimento del 100% degli obiettivi, ad una quota delle rispettive componenti fisse della remunerazione ricompresa tra il 30% e il 100% in ragione delle caratteristiche del ruolo ricoperto.

Corresponsione ed ammontare dei rispettivi STI DRS 2021 sono condizionati e parametrati al raggiungimento dei seguenti risultati, ciascuno con relativo peso (Tabella 5 e

Figura 13):

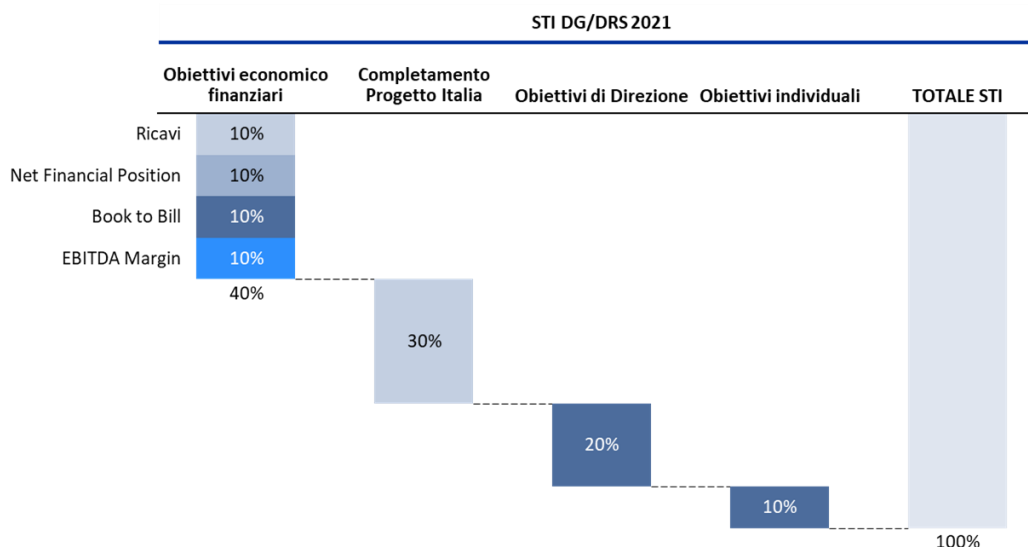
Tabella 5 - Struttura STI DG/DRS 2021 ^{12, 13}

Categorie	Parametri	Peso
Economico-Finanziari	▪ Ricavi	10%
	▪ <i>Net Financial Position</i>	10%
	▪ <i>Book to Bill</i>	10%
	▪ <i>EBITDA Margin</i>	10%
Completamento Progetto Italia	Realizzazione di attività quali: ▪ <i>Scouting</i> proattivo di opportunità, sia sul mercato italiano che estero, per la crescita della società e l'acquisizione di competenze, nel rispetto degli impegni finanziari assunti;	10%
	▪ Integrazione societaria e organizzativa Webuild - Astaldi: realizzazione dei processi e della attività previste, da realizzarsi nel 2021 come Piano di Integrazione;	10%
	▪ <i>Digital & Innovation</i> : avvio e completamento dei deliverable 2021 relativamente a <i>Big Data</i> , <i>Knowledge Management</i> e <i>revisione processi</i> , <i>Fleet Management</i> e <i>Performance Management System (Core HR)</i> .	10%
Obiettivi di Direzione (<i>Business</i> , <i>Rischio</i> e <i>Sostenibilità</i>)	▪ Obiettivi specifici di Direzione (es. piano riduzione costi, sviluppo della <i>Leadership in Safety</i> , integrazione, efficace/efficiente gestione processo offerte, sviluppo nuovi ricavi, <i>Performance Dialogue</i> , ecc.)	20%
Obiettivo Individuale	▪ Aderenza al <i>Modello di Leadership</i> e contributo al <i>Change Management</i>	10%

¹² Il Chief Financial Officer & Group Risk Officer e l'Internal Audit & Compliance Director sono destinatari del piano STI con obiettivi, scala parametrica di apprezzamento degli obiettivi e curva di *payout* analoghi a quanto descritto esclusi i soli obiettivi di natura economico-finanziaria e con specifica declinazione degli Obiettivi di Direzione e degli Obiettivi Individuali, con pesatura ognuno del 50% del Totale STI, in coerenza con i compiti assegnati.

¹³ Per ragioni di *market sensitivity*, non viene effettuata la *disclosure* puntuale dei livelli *target* previsti per ciascun obiettivo di *performance*.

Figura 13 - Struttura STI DG/DRS 2021



Il diritto di percepire lo STI DRS 2021 matura in funzione dei risultati conseguiti, valutati secondo una scala di *performance* con *range* variabile da un minimo dell'80% (la "*Performance minima*") ad un massimo del 120% (la "*Performance massima*"), con corrispondente erogazione di un compenso variabile rispettivamente dal 50% al 140% della componente fissa della remunerazione, calcolato attraverso interpolazione lineare per intervalli predeterminati. In caso di *performance* inferiore alla soglia dell'80% dei rispettivi obiettivi, nessun importo connesso a quell'obiettivo verrà riconosciuto. Anche per i Direttori Generali e i DRS potranno essere erogati compensi discrezionali, occasionali e non ricorrenti, secondo quanto esposto nel paragrafo 3.3, al quale si rinvia.

La componente variabile di lungo periodo della remunerazione: Piano LTI 2020-2022

Per quanto riguarda i criteri di partecipazione al Piano LTI 2020-2022 dei Direttori Generali e dei DRS, si rimanda a quanto illustrato al paragrafo 3.2.

Nel caso di partecipazione, l'ammontare dello LTI 2020-2022 - assumendo quale base di calcolo la Componente Fissa - è fissato in un importo complessivo pari, al raggiungimento del 100% degli obiettivi, al 90%, al 150% o al 300% della remunerazione fissa - rispettivamente 30%, 50% o 100% su base annua. Si ricorda che si tratta di un piano "chiuso", che prevede cioè un'unica assegnazione all'inizio del periodo di *performance* triennale. Le modalità relative ad eventuale corresponsione sono condizionate e parametrizzate al raggiungimento degli obiettivi fissati, così come illustrato al paragrafo 3.2, al quale si rinvia.

Remunerazione dell'Internal Audit & Compliance Director

Per l'Internal Audit & Compliance Director è stato previsto uno specifico programma di incentivazione a breve e lungo termine con obiettivi coerenti con le sue responsabilità. Infatti, al fine di garantire e rafforzare la posizione di indipendenza dallo stesso assunto, viene previsto non solo che la composizione del *pay mix* retributivo contempli una maggiore incidenza della componente fissa sulla componente variabile, ma altresì che i relativi obiettivi non siano legati a *target* economico-finanziari

Il trattamento previsto in caso di cessazione del rapporto

Per i Direttori Generali e i DRS che siano dipendenti della Società trova applicazione, in caso di cessazione del relativo rapporto subordinato, il trattamento rispettivamente stabilito dalla normativa di legge e/o dal CCNL Dirigenti e/o la differente disciplina contrattuale collettiva applicabile.

In occasione della cessazione del rapporto di lavoro, la Società può riconoscere ai singoli Direttori Generali e DRS trattamenti economici aggiuntivi rispetto a quanto previsto ai sensi delle suddette disposizioni.

Detti trattamenti costituiscono incentivi che possono essere pattuiti tra la Società e il *Management* in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione della carica a condizione che vi sia un interesse della Società in tal senso. Conseguentemente, in ipotesi di dimissioni volontarie o in ogni altra

ipotesi in cui la corresponsione non risulti conforme agli interessi della Società, non vi sono i presupposti per la pattuizione tra le parti di siffatti incentivi.

L'importo derivante dall'applicazione di tali clausole/accordi non può comunque superare un numero massimo di 36 mensilità di remunerazione globale di fatto con inclusione dell'indennità sostitutiva del preavviso, definite in sede di perfezionamento dell'accordo transattivo prendendo in considerazione i risultati complessivi della Società, delle *performance* individuali e tenuto conto della durata del rapporto di lavoro intercorso.

Condizione essenziale ulteriore al riconoscimento dei citati importi aggiuntivi è che il *Manager* sottoscriva un accordo con funzione transattiva che preveda (i) la rinuncia a qualsivoglia ulteriore domanda o pretesa nei confronti della Società, del Gruppo e degli Azionisti, (ii) la cessazione di qualsivoglia incarico all'interno della Società e/o del Gruppo, (iii) clausole reciproche in tema di riservatezza, confidenzialità e non discredito.

Con riferimento a professionalità con caratteristiche particolarmente rilevanti, tali per cui la risoluzione del rapporto possa determinare rischi, la Società si riserva di definire, volta per volta, patti di non concorrenza che prevedano il riconoscimento di un corrispettivo commisurato alla durata e all'ampiezza del vincolo derivante dal patto stesso a valle della conclusione del rapporto di lavoro e/o cessazione della carica.

Quanto alla sussistenza di accordi perfezionati in costanza di rapporto di lavoro, si evidenzia come la Società abbia attualmente in essere, con alcuni DRS, 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 prevedono la corresponsione di una indennità omnicomprensiva (sempre inclusiva anche della relativa indennità sostitutiva del periodo di preavviso) di 36 mensilità¹⁴, nel caso di (i) cambio di controllo azionario della Società¹⁵ (ii) ovvero in caso di licenziamento non per giusta causa ex art. 2119 del Codice Civile.

Resta fermo, infine, quanto illustrato nel paragrafo 3.5. in relazione agli effetti della cessazione del rapporto sul Piano LTI 2020-2022.

Benefit

In favore dei Direttori Generali e dei DRS sono previste forme di copertura assicurativa e assistenziale a condizioni di miglior favore rispetto a quanto stabilito dalla contrattazione collettiva nazionale, nonché l'assegnazione di un'autovettura aziendale ad uso promiscuo ed eventualmente di una residenza ad uso abitativo (per i dettagli, si veda la Sezione II Tabella 1).

¹⁴ 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*.

¹⁵ Fermo restando che non costituirà un '*trigger event*' l'ingresso nel capitale della Società da parte di CDPE in esecuzione e ai termini e alle condizioni di cui all'Accordo di Investimento e nessun obbligo di pagamento sorgerà per cambio di controllo fintantoché CDPE, per tutta la durata del Progetto Italia, detenga una partecipazione almeno pari al 10% del capitale sociale ordinario, salvo che il cambio di controllo non discenda da un'offerta pubblica di acquisto totalitaria (obbligatoria o volontaria) sulla Società.

SEZIONE II: LA RAPPRESENTAZIONE DELLE VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE E DEI COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2020

INTRODUZIONE ALLA SEZIONE II

La Sezione II della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti, oltre ad esporre in dettaglio le informazioni relative ai compensi percepiti nell'anno di riferimento dei componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategica, descrive la correlazione tra i livelli di raggiungimento della *performance* e le componenti di remunerazione variabile in relazione alle Politiche applicabili. Inoltre, la Sezione include le informazioni relative alla variazione dei compensi dei componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, dei Direttori Generali e dei Dipendenti e della *performance* aziendale.

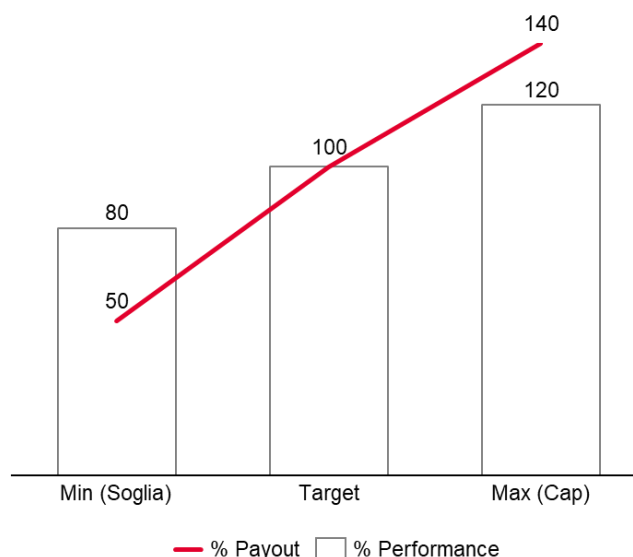
CORRELAZIONE TRA *PERFORMANCE*, *PAYOUT* E CONFRONTO TRA OBIETTIVI DI *PERFORMANCE* RAGGIUNTI E PREVISTI

La remunerazione variabile, sia di breve (STI) che di lungo termine (LTI), è collegata ad una serie di indicatori che rappresentano, tempo per tempo, i *driver* sui quali focalizzare la *performance* del *Management* al raggiungimento di obiettivi che costituiscono la base delle strategie di breve e lungo termine dell'azienda, nonché dei pilastri e dei razionali connessi al Piano Industriale. La struttura dei sistemi incentivanti prevede, in particolare, che ciascun obiettivo assegnato venga misurato singolarmente all'interno di una specifica scala di *performance*, in funzione dell'effettivo livello di raggiungimento, collegata ad una curva di *payout* (Figura 14).

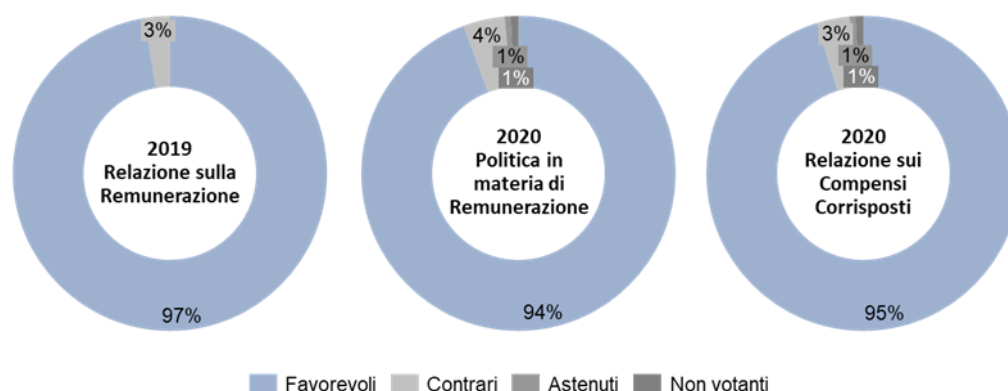
La correlazione tra la *performance* e il *payout* è calcolata attraverso un'interpolazione lineare per intervalli prestabiliti, con delle soglie minime di *performance* al di sotto delle quali non è prevista l'attivazione di alcun pagamento. Questa correlazione garantisce così che i sistemi di remunerazione variabile si basino su concreti criteri di 'sostenibilità', ovvero che gli stessi originino pagamenti solo se gli obiettivi, qualitativi o quantitativi, a cui lo specifico premio è collegato, siano stati 'misurati' e raggiunti in misura significativa.

La curva di *performance* prevede, quindi, una soglia minima di accesso pari almeno all'80% del valore del *target* assegnato, a cui corrisponde un'erogazione pari al 50% del *bonus target* e un livello massimo pari al 120% del *target*, cui corrisponde un'erogazione pari al 140% del *bonus target*. Per *performance* superiori al 120%, soglia massima oltre la quale l'*extra performance* non produce effetti sul *bonus* erogabile, è disposta, invece, l'applicazione di un *cap* alla remunerazione variabile, sia essa di breve o lungo termine, limitando in questo modo il valore del *bonus* erogabile a soglie massime definite *ex-ante*.

I sistemi di remunerazione variabile, in linea con le raccomandazioni normative nonché con le *best practice* di mercato, includono, altresì, al loro interno obiettivi economico-finanziari, di progetto, qualitativi e ESG, garantendo pertanto un corretto bilanciamento tra obiettivi 'quantitativi' e 'qualitativi', permettendo conseguentemente di valutare quanto gli stessi siano stati raggiunti ma anche di "pesare" e considerare le competenze e i comportamenti per raggiungere gli stessi obiettivi.

Figura 14 - Correlazione *performance-payout*

Nelle pagine seguenti viene data rappresentazione della correlazione tra *performance* e *payout* per quanto attiene i sistemi di incentivazione variabile 2020. Nell'arricchire le modalità grafiche di rappresentazione dei dati, si è tenuto conto (i) dei requisiti introdotti dalle nuove regole finalizzate a favorire la trasparenza e il coinvolgimento dei soci sul tema delle remunerazioni nonché (ii) delle ultime risultanze dei voti assembleari (Figura 15) che, seppur positive, rappresentano un punto di partenza per un percorso di ulteriore chiarezza rispetto alle modalità di rappresentazione delle tematiche connesse alla remunerazione.

Figura 15 - Esito votazioni Assemblea degli Azionisti¹⁶

CONFRONTO TRA LA VARIAZIONE ANNUALE DEI COMPENSI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, DEI DIRETTORI GENERALI, DELLA REMUNERAZIONE DEI DIPENDENTI E DEI RISULTATI DELLA SOCIETÀ

In conformità con il nuovo Regolamento Emittenti e con l'Allegato 3A, Schema 7-bis, Sezione II, Prima parte, paragrafo 1.5, si riporta di seguito la tabella (Tabella 6) che illustra il confronto tra la variazione annuale dei compensi dei componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo e dei Direttori Generali, dei risultati della Società e della remunerazione dei Dipendenti.

¹⁶ Per il 2019 non era previsto un voto disgiunto sulle due diverse Sezioni della Relazione

Tabella 6 - Variazione annuale dei compensi dei componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo e dei Direttori Generali, dei risultati della Società e della remunerazione dei Dipendenti (Euro/000)

		2019	2020	Delta su anno
Amministratore Delegato	Salini Pietro	5.400	6.144	+14%
	di cui fisso	2.000	2.000	0%
	di cui emolumenti	60	87	
	di cui variabile ^a	3.215	3.913	
	di cui <i>benefit</i>	125	144	
Presidente	Iacovone Donato	28	404	na ¹
Vice Presidente	Greco Nicola	187	256	+37%
Amministratori	Balzani Francesca	7	136	na ¹
	Capaldo Giuseppina	116	74	-36%
	Cattaneo Mario Giuseppe	124	124	0%
	Cera Roberto	64	64	0%
	Di Stefano Pierpaolo	4	107	na ¹
	Marazzita Giuseppe	6	99	na ¹
	Natale Marina	7	136	na ¹
	Parente Ferdinando	126	155	+23%
	Passacantando Franco	109	109	0%
	Pucci di Barsento Laudomia	83	64	-22%
	Salini Alessandro	64	64	0%
	Volo Grazia	64	64	0%
Presidente Collegio Sindacale	Sarubbi Giacinto	120	134	+11%
Sindaci effettivi	Cassader Roberto	0	53	na ²
	Simonelli Paola	0	53	na ²
Direttore Generale Corporate & Finance	Ferrari Massimo	4.146	2.905	-30%
	di cui fisso	800	800	0%
	di cui variabile ^a	3.308	2.064	
	di cui <i>benefit</i>	38	40	
Direttore Generale Global Operations	Lautizi Claudio	2.275	2.155	-5%
	di cui fisso	602	602	0%
	di cui variabile ^a	1.674	1.553	
Altri Dipendenti ^b	Media della Remunerazione Annua fissa	70	70	-1%
	Media della Remunerazione Annua Fissa e Variabile	74	73	-1%
Risultati società^c	EBT (Mio€)	91	332	+265%
	Ricavi (Mio€)	5.331	5.315	0%
	EBITDA (Mio€)	423	779	+84%
	Backlog (Mld €)	36	42	+17%
Rapporto remunerazione AD-Dipendenti	Pay ratio Remunerazione Annua fissa	28:1	29:1	
	Pay ratio Remunerazione Annua Fissa e Variabile	71:1	81:1	

¹= confronto non effettuabile in quanto nominato il 6 dicembre 2019 - per maggiori dettagli cfr. informazioni incluse nella Sezione II Tabella 1

²= confronto non effettuabile in quanto nominato il 4 maggio 2020

^a= inclusi variabile di breve e lungo di competenza, oltre a eventuali premialità discrezionali, occasionali e non ricorrenti

^b= retribuzione calcolata su base *full-time-equivalent* al 31/12 per ciascun anno. Include: retribuzione fissa, indennità, variabile di breve (STI) e lungo termine (LTI) di competenza oltre a eventuali premialità discrezionali, occasionali e non ricorrenti; sono esclusi i dati relativi ai Direttori Generali, la cui remunerazione è riportata in forma nominativa.

^c= i dati riferiti ai Risultati sono i dati adjusted inclusi nel Bilancio degli anni di riferimento

EFFETTI CORRETTIVI COVID-19 – DEROGHE AL SISTEMA DI REMUNERAZIONE VARIABILE 2020

Alla luce dell'evoluzione del contesto macroeconomico e per effetto del decorso dell'emergenza sanitaria dovuta al COVID-19, nel corso del 2020 la Società ha ritenuto opportuna l'adozione di una metodologia di aggiustamento, con monitoraggio almeno bimestrale, per la verifica e il monitoraggio degli effetti del COVID-19 sui KPI economico-finanziari cui è collegata la remunerazione variabile.

La metodologia di aggiustamento - definita dal Consiglio di Amministrazione, previa istruttoria del Comitato per la Remunerazione e Nomine e con il coinvolgimento di un *advisor* nominato da detto Comitato - si è basata sull'identificazione di 7 fattori di aggiustamento (Figura 16) ritenuti idonei a misurare l'impatto dell'emergenza sanitaria sui KPI della Società, di cui:

- 6 fattori con impatto diretto su Ricavi ed *EBITDA Margin* e quantificati mediante l'analisi degli scostamenti rilevati sulle curve di produzione delle singole commesse;
- 1 fattore avente impatto diretto sul *Book to Bill*, inerente agli ordini ottenuti, e quantificato mediante l'analisi degli scostamenti rilevati sul *Bidding Plan*.

Figura 16 - Fattori di adjustment COVID-19



Stante la metodologia sopra illustrata, su proposta del Comitato per la Remunerazione e Nomine e sentito per quanto di competenza il Comitato Strategico, il Consiglio di Amministrazione ha adottato, in applicazione delle fattispecie di deroga previste per la Politica in materia di Remunerazione 2020, un processo di consuntivazione del Piano STI 2020 che ha considerato gli impatti dei fattori sopra evidenziati sugli indicatori economico-finanziari assegnati. Inoltre, in sede di consuntivazione, oltre agli effetti del COVID-19, sono stati esclusi dal calcolo dei parametri economico-finanziari gli effetti della PPA (*Purchase Price Allocation*) e del *backlog* di Astaldi per evitare quindi duplicità di computo degli effetti del Progetto Italia, già oggetto di consuntivazione autonoma per il *target* Progetto Italia, e nell'erogazione delle premialità discrezionali, occasionali e non ricorrenti.

5. LA REMUNERAZIONE DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

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

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

Emolumento lordo annuo approvato dall'Assemblea del 30 aprile 2018 (Euro)	
Presidente	400.000
Consiglieri	60.000

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

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

In aggiunta a quanto sopra, a seguito della istituzione, il 6 dicembre 2019, del Comitato Strategico e alla nomina, in pari data, dei relativi componenti, il Consiglio di Amministrazione ha dato mandato al CRN di effettuare l'istruttoria per la determinazione del compenso in favore dei componenti di detto Comitato.

Detto compenso è stato quindi determinato, su proposta del CRN, dal Consiglio di Amministrazione dell'11 marzo 2020 nei seguenti importi:

Comitato	Emolumenti lordi annui approvati dal Consiglio di Amministrazione dell'11 marzo 2020 (Euro)	
	Presidente	Membri
Strategico	40.000	25.000

I compensi erogati in relazione a ciascun Amministratore in carica nell'esercizio 2020, sono nel dettaglio riportati nella Sezione II Tabella 1 allegata alla Relazione, redatta secondo lo *standard* stabilito dalla Consob.

Il trattamento previsto in caso di cessazione della carica

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

Benefit

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

5.2. Le componenti della remunerazione del Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale in carica è stato nominato, per il triennio 2020-2022, dall'Assemblea degli Azionisti del 4 maggio 2020, che ha altresì deliberato il seguente compenso:

Nome	Ruolo	Compenso annuo lordo
Giacinto Gaetano Sarubbi	Presidente	140.000
Cassader Roberto	Sindaco Effettivo	80.000
Simonelli Paola	Sindaco Effettivo	80.000

I compensi di competenza dell'anno 2020 per il Collegio Sindacale sono stati pertanto pari a Euro 300.000 lordi. Per i compensi effettivamente erogati nel corso del 2020 si rimanda alla Sezione II Tabella 1.

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

La componente fissa della remunerazione dell'Amministratore Delegato

Nel corso del 2020, in aggiunta al compenso di Euro 60.000 lordi annui erogato in relazione alla carica di consigliere di amministrazione e al compenso di Euro 26.712 lordi per la partecipazione al Comitato Strategico, l'Amministratore Delegato Pietro Salini ha percepito un emolumento fisso per la delega, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del Codice Civile, pari a Euro 1.350.000 lordi, oltre ad Euro 650.000 lordi a titolo di Remunerazione Annua Lorda per le distinte mansioni dirigenziali svolte.

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

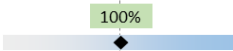
La componente variabile STI 2020 dell'Amministratore Delegato

Per quanto attiene alla componente variabile STI 2020 dell'Amministratore Delegato ("**STI AD 2020**"), la medesima - assumendo quale base di calcolo la Componente Fissa AD — è quantificata, al raggiungimento del 100% degli obiettivi, in un importo pari a Euro 2.000.000 lordi.

Gli obiettivi di STI AD 2020 sono stati declinati come segue e determinati sulla base dei dati di *budget* relativi all'esercizio 2020, così come rappresentato nello schema seguente.

	Parametri STI AD 2020	Peso
Obiettivi economico-finanziari	Ricavi	30%
	<i>Book to bill</i>	15%
	<i>EBITDA Margin</i>	15%
Obiettivi Progetto Italia	Realizzazione di attività, azioni e processi connessi, nell'ambito delle priorità strategiche determinate per ogni singolo esercizio, ad iniziative di: acquisizione e/o integrazione; integrazione e/o turnaround azienda acquisite (es.: efficientamento a livello commerciale, operativo/procedurale, ecc.); innovazione tecnologica	40%

Figura 17 - Correlazione *performance-payout* STI 2020 Amministratore Delegato

Obiettivi		% Payout MIN	% Payout TGT (a)	% Payout MAX	Performance	% Premio (b)	% Payout adjusted (a)*(b)
Obiettivi economico-finanziari	Ricavi	15%	30%	42%		100%	30%
	Book to Bill	7,5%	15%	21%		140%	21%
	<i>EBITDA Margin</i>	7,5%	15%	21%		0%	0%
Progetto Italia		20%	40%	56%		140%	56 %
		50%	100%	140%	112% <i>Performance ponderata</i>		107%

Il Consiglio di Amministrazione del 25 marzo 2021, sulla base dei risultati relativi all'esercizio 2020, ha accertato il grado di raggiungimento dei *target* di STI AD 2020 da parte dell'Amministratore Delegato nella misura del 112% - quale percentuale derivante dalla ponderazione, per i pesi dei singoli obiettivi, della *performance* raggiunta per ciascun obiettivo - e, su proposta del CRN e con il parere favorevole del Collegio Sindacale, ha approvato l'erogazione, in favore dell'Amministratore Delegato medesimo, di un premio pari ad Euro 2.141.647 lordi, calcolato per interpolazione lineare per intervalli predeterminati¹⁷.

¹⁷ Lo STI AD 2020 prevedeva il diritto a percepire il relativo premio in funzione dei risultati conseguiti 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 dal 50% al 140% della Componente Fissa AD calcolato attraverso interpolazione lineare.

Stante la sussistenza di un interesse in relazione a quanto sopra, l'Amministratore Delegato ha partecipato alla relativa discussione consiliare astenendosi tuttavia dall'esercizio del diritto di voto.

La componente variabile LTI 2020-2022

L'Amministratore Delegato è tra i destinatari del Piano di Incentivazione a lungo termine 2020-2022, che prevede la corresponsione di un incentivo in parte in forma monetaria (50%) e in parte in forma di azioni (50%) al superamento di obiettivi predeterminati (paragrafo 3.2). L'incentivo eventualmente maturato sarà corrisposto al termine del periodo triennale di *performance* e soggetto, per il 50%, ad un differimento all'esercizio successivo. Il valore dell'assegnazione complessiva *target* per il triennio per l'AD è pari a Euro 6.000.000¹⁸.

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

In relazione alla situazione straordinaria economica e di mercato verificatasi nel corso del 2020 a causa della pandemia *COVID-19*, stante pertanto la sussistenza di circostanze eccezionali come indicate dalla Politica in materia di Remunerazione sui compensi corrisposti approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 13 marzo 2020 (paragrafo 3.3), e in ragione dei risultati straordinari che sono stati conseguiti, tali da impattare in maniera sostanziale sul valore e sui volumi di attività della Società, oltre che sulla sua redditività, non essendo i relativi obiettivi già ricompresi in quelli connessi alle componenti variabili formalizzate di breve e lungo termine, tra cui nello specifico rientrano (i) il notevole incremento del patrimonio netto (+47% rispetto al 2019), (ii) gli effetti positivi sul *backlog* totale (in aumento del 13% rispetto al 2019), (iii) il miglioramento della posizione finanziaria (+28% rispetto al 2019), (iv) la positiva *performance* del titolo Webuild, anche rispetto ai *competitor*, (v) la continuità occupazionale e retributiva garantita per tutto il 2020 senza l'attivazione di ammortizzatori sociali per quanto attiene ai dipendenti delle Sedi di Roma e di Milano, nonché (vi) il completamento dei progetti strategici e/o di rilevanza nazionale (Ponte San Giorgio), tutte iniziative straordinarie che nel loro complesso hanno contribuito al rilancio del settore delle infrastrutture, il CRN ha proposto al Consiglio di Amministrazione con il parere favorevole del Collegio Sindacale, di deliberare l'erogazione in favore dell'Amministratore Delegato di una premialità discrezionale, occasionale e non ricorrente pari al 140% della Componente Fissa AD, per un importo lordo pari ad Euro 2.800.000. L'Amministratore Delegato, nel corso della seduta del Consiglio di Amministrazione, ha espresso la volontà di rinunciare all'attribuzione di una parte di detta premialità, pari a 1.028.359 Euro, e invitato il Consiglio di Amministrazione a destinare detta somma a iniziative da individuare, a supporto dei giovani e della competenza (es: borse di studio, finanziamenti di start up e progetti di giovani imprenditori e imprenditrici, da istituire anche in memoria del Presidente del Consiglio di Amministrazione Alberto Giovannini, prematuramente scomparso). In considerazione di tale richiesta, il Consiglio di Amministrazione – con l'astensione dell'Amministratore Delegato e il parere favorevole del Collegio Sindacale – ha deliberato di erogare un importo lordo pari a Euro 1.771.641, pari all'88,58% della Componente Fissa AD, con le seguenti modalità e tempistiche: (i) prima *tranche* pari al 50%, nel mese di marzo 2021, (ii) seconda *tranche* pari al 50%, nel mese di marzo 2022.

Benefit

In favore dell'Amministratore Delegato sono state erogate forme di copertura assicurativa e assistenziale e *benefit*, come riportato nella Sezione II Tabella 1 allegata.

Il trattamento previsto in caso di cessazione della carica

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

5.4. Le componenti (fissa e variabile) della remunerazione dei Direttori Generali e dei DRS.

La componente fissa della remunerazione dei Direttori Generali e dei DRS.

Le componenti fisse della remunerazione riconosciute, in relazione all'anno 2020, ai Direttori Generali e ai DRS sono state le seguenti:

- Direttore Generale Corporate & Finance, Massimo Ferrari: Euro 750.000 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 800.000 lordi;
- Direttore Generale Global Operations, Claudio Lautizi: Euro 601.808 a titolo di retribuzione fissa annua lorda;
- Dirigenti con Responsabilità Strategiche: Euro 2.012.031 complessivi, a titolo di retribuzione fissa annua lorda.

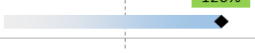
¹⁸ Alla data della redazione della presente Relazione, non è ancora stata effettuata l'individuazione dei beneficiari nonché l'assegnazione del premio *target* relativamente al Piano LTI 2020-2022

La componente variabile STI 2020 dei Direttori Generali e dei DRS.

Quanto alla componente variabile STI 2020 della remunerazione, il cui valore al raggiungimento degli obiettivi *target* è pari alla rispettiva percentuale della componente fissa della retribuzione attribuita in funzione del ruolo (100%, 50% oppure 30%), è stata parametrata al raggiungimento dei seguenti risultati, ciascuno con un peso variabile in funzione della direzione di appartenenza:

	Parametri STI 2020 DRS ¹⁹	Peso
Obiettivi economico-finanziari	Ricavi	20%
	<i>Book to Bill</i>	10%
	<i>EBITDA Margin</i>	10%
Obiettivi Progetto Italia	Realizzazione di attività, azioni e processi connessi, nell'ambito delle priorità strategiche determinate per ogni singolo esercizio, ad iniziative di: acquisizione e/o integrazione; integrazione e/o turnaround azienda acquisite (es.: efficientamento a livello commerciale, operativo/procedurale, ecc.); innovazione tecnologica	40%
Obiettivi di Direzione	Obiettivi specifici di Direzione (Sviluppo <i>Leadership in Safety</i> e delle risorse tramite <i>Academy</i> , iniziative sulla diversity, efficace/efficiente gestione processo offerte, <i>Performance Dialogue</i> , etc.)	10%
Obiettivi Individuali	Aderenza al Modello di <i>Leadership</i> e contributo al <i>Change Management</i>	10%

Figura 18 - Correlazione *performance-payout* STI 2020 Direttore Generale Corporate & Finance

Obiettivi		% Payout MIN	% Payout TGT (a)	% Payout MAX	Performance	% Premio (b)	% Payout adjusted (a)*(b)
Obiettivi economico-finanziari	Ricavi	10%	20%	28%		100%	20%
	Book to Bill	5%	10%	14%		140%	14%
	EBITDA Margin	5%	10%	14%		0%	0%
Peso 40%							
Progetto Italia		20%	40%	56%		140%	56 %
Peso 40%							
Obiettivi di Direzione		5%	10%	14%		140%	14%
Peso 10%							
Obiettivi Individuali		5%	10%	14%		140%	14%
Peso 10%							
		50%	100%	140%	115% <i>Performance ponderata</i>		118%

² Il Chief Financial Officer & Group Risk Officer e l'Internal Audit & Compliance Director sono destinatari del piano STI 2020, con obiettivi, scala parametrica di apprezzamento degli obiettivi e curva di *payout* analoghi a quanto descritto per i DRS, esclusi i soli obiettivi di natura economico-finanziaria e con specifica declinazione degli Obiettivi di Direzione e degli Obiettivi Individuali, con pesatura ognuno del 50% del Totale STI, in coerenza con i compiti assegnati.

Figura 19 - Correlazione *performance-payout* STI 2020 Direttore Generale Global Operations

Obiettivi		% Payout MIN	% Payout TGT (a)	% Payout MAX	Performance	% Premio (b)	% Payout adjusted (a)*(b)
Obiettivi economico finanziari	Ricavi	10%	20%	28%	100%	100%	20%
	Book to Bill	5%	10%	14%	150%	140%	14%
	EBITDA Margin	5%	10%	14%	78%	0%	0%
Peso 40%							
Progetto Italia		20%	40%	56%	120%	140%	56 %
Peso 40%							
Obiettivi di Direzione		5%	10%	14%	120%	140%	14%
Peso 10%							
Obiettivi Individuali		5%	10%	14%	120%	140%	14%
Peso 10%							
		50%	100%	140%	115% Performance ponderata		118%

Il Consiglio di Amministrazione del 25 marzo 2021, tenuto conto dei risultati relativi all'esercizio 2020, su proposta dell'Amministratore Delegato – il quale ha riferito le proprie valutazioni sulle *performance* dei Direttori Generali e dei DRS in sede di CRN del 25 febbraio 2021 – e con il parere favorevole del CRN e del Collegio Sindacale – quest'ultimo circa la coerenza delle determinazioni del Consiglio di Amministrazione rispetto alla Politica 2020 - ha accertato il raggiungimento dei *target* STI DRS 2020 in una misura (i) del 115% per il Direttore Generale Corporate & Finance, (ii) del 115% per il Direttore Generale Global Operations e (iii) in misura variabile tra il 113% e il 120%²⁰ per i DRS - quale percentuale derivante dalla ponderazione, per i pesi dei singoli obiettivi, della *performance* raggiunta per ciascun obiettivo - e ha deliberato di approvare, in favore dei Direttori Generali e dei DRS, il riconoscimento di un Bonus Maturato pari ad una percentuale di *payout* del (i) 118% per il Direttore Generale Corporate & Finance, (ii) 118% per il Direttore Generale Global Operations e (iii) in misura variabile tra 114% e 140%, calcolato per interpolazione lineare per intervalli predeterminati, secondo quanto riportato di seguito (oltre che nella tabella allegata 3.B):

- Direttore Generale Corporate & Finance, Massimo Ferrari: Euro 944.439 lordi;
- Direttore Generale Global Operations Claudio Lautizi: Euro 710.463 lordi;
- Dirigenti con Responsabilità Strategiche: Euro 1.412.492 lordi complessivi²¹.

La componente variabile LTI 2020-2022 dei Direttori Generali e dei DRS

I Direttori Generali e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono tra i destinatari del Piano di Incentivazione a lungo termine 2020-2022, che prevede la corresponsione di un incentivo in parte in forma monetaria (50%) e in parte in forma di azioni (50%) al superamento di obiettivi predeterminati (vedi paragrafo 3.2). L'incentivo eventualmente maturato sarà corrisposto al termine del periodo triennale di *performance* e soggetto, per il 50%, ad un differimento all'esercizio successivo. Il valore dell'assegnazione complessiva *target*²² è il seguente:

²⁰ Percentuale derivante dalla ponderazione, per i pesi dei singoli obiettivi, della *performance* raggiunta per ciascun obiettivo.

²¹ Il valore è calcolato pro-quota, per quanto riguarda i DRS di nuova nomina, considerando il periodo intercorrente tra la data l'11 marzo 2020 e il 31 dicembre 2020.

²² Alla data della redazione della presente Relazione, non è ancora stata effettuata l'assegnazione del premio *target* relativamente al Piano LTI 2020-2022.

- Direttore Generale Corporate & Finance, Massimo Ferrari: Euro 2.400.000 lordi;
- Direttore Generale Global Operations Claudio Lautizi: Euro 1.805.424 lordi;
- Dirigenti con Responsabilità Strategiche: Euro 3.742.500 lordi complessivi²³.

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

Come indicato dalla Politica in materia di Remunerazione sui compensi corrisposti' approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 13 marzo 2020 – paragrafo 3.3 – il Consiglio di Amministrazione del 25 marzo 2021, in relazione alla proposta formulata dall'Amministratore Delegato Pietro Salini per i Direttori Generali Massimo Ferrari e Claudio Lautizi, con parere favorevole del Comitato per la Remunerazione e Nomine e del Collegio Sindacale, ha deliberato di erogare una premialità discrezionale, occasionale e non ricorrente pari al 140% della Componente Fissa in favore del Direttore Generale Corporate & Finance per un importo lordo pari ad Euro 1.120.000 e in favore del Direttore Generale Global Operations per un importo lordo pari ad Euro 842.531, con le seguenti modalità e tempistiche: (i) prima *tranche* del 50%, nel mese di marzo 2021, (ii) seconda *tranche* del 50%, nel mese di marzo 2022.

Benefit

In favore dei Direttori Generali e dei DRS sono state erogate forme di copertura assicurativa e assistenziale e *benefit*, come riportati nella Sezione II Tabella 1 allegata.

Il trattamento previsto in caso di cessazione del rapporto di lavoro

A seguito dell'uscita di due DRS dalla Società nel corso del 2020, sono stati corrisposti degli importi relativi all'incentivo all'esodo e relative transazioni per un ammontare complessivo pari a Euro 2.881.000 lordi.

5.5. I compensi corrisposti nell'esercizio 2020

Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, ai Direttori Generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Tabella 3.B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

5.6. Le partecipazioni dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, dei Direttori Generali e dei DRS

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

Tabella 4.2: Partecipazioni dei DRS

²³ Alla data della redazione della presente Relazione, non è ancora stata effettuata l'individuazione dei beneficiari nonché l'assegnazione del premio *target* relativamente al Piano LTI 2020-2022

Tabella 1: Compensi corrisposti ai Componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali e ai DRS

(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 ⁽⁶⁾
								Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Iacovone Donato	Presidente	1/1/2020 - 31/12/2020	(*)	compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche	400.000					4.313		404.313		
Greco Nicola	Vice presidente	1/1/2020 - 31/12/2020	(*)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche	60.000 100.000	compenso comitato remunerazione e nomine compenso comitato controllo, rischi e sostenibilità compenso comitato strategico (5)	20.000 45.000 26.712			4.313		256.025		
Salini Pietro	Amministratore Delegato	1/1/2020 - 31/12/2020	(*)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche Retribuzioni fisse da lavoro dipendente	60.000 1.350.000 650.000	compenso comitato strategico (5)	26.712	3.913.288		143.660		6.143.660		
Balzani Francesca	Amministratore	1/1/2020 - 31/12/2020	(*)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	60.000	compenso comitato controllo, rischi e sostenibilità compenso comitato strategico (5)	45.000 26.712			4.313		136.025		
Capaldo Giuseppina	Amministratore	1/1/2020 - 31/12/2020	(*)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	60.000	compenso comitato operazioni parti correlate	10.000			4.313		74.313		
Cattaneo Mario Giuseppe	Amministratore	1/1/2020 - 31/12/2020	(*)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	60.000	compenso comitato controllo, rischi e sostenibilità	60.000			4.313		124.313		
Cera Roberto	Amministratore	1/1/2020 - 31/12/2020	(*)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	60.000					4.313		64.313		
Di Stefano Piepaolo	Amministratore	1/1/2020 - 31/12/2020	(*)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	60.000	compenso comitato strategico (5)	42.740			4.313		107.053		
Marazzita Giuseppe	Amministratore	1/1/2020 - 31/12/2020	(*)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	60.000	compenso comitato remunerazione e nomine compenso comitato operazioni parti correlate	20.000 14.727			4.313		99.040		
Natale Marina	Amministratore	1/1/2020 - 31/12/2020	(*)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	60.000	compenso comitato controllo, rischi e sostenibilità compenso comitato strategico (5)	45.000 26.712			4.313		136.025		
Parente Ferdinando	Amministratore	1/1/2020 - 31/12/2020	(*)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	60.000	compenso comitato remunerazione e nomine compenso comitato controllo, rischi e sostenibilità compenso comitato operazioni parti correlate	35.000 45.000 10.861			4.313		155.174		
Passacantando Franco	Amministratore	1/1/2020 - 31/12/2020	(*)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	60.000	compenso comitato controllo, rischi e sostenibilità	45.000			4.313		109.313		
Pucci di Barsento Laudomia	Amministratore	1/1/2020 - 31/12/2020	(*)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	60.000					4.313		64.313		
Salini Alessandro	Amministratore	1/1/2020 - 31/12/2020	(*)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	60.000					4.313		64.313		

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 ⁽⁶⁾
								Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Volo Grazia	Amministratore	1/1/2020 - 31/12/2020	(*)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	60.000					4.313		64.313		
Sarubbi Giacinto	Presidente Collegio Sindacale	1/1/2020 - 31/12/2020	(***)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	133.534							133.534		
Trotter Alessandro	Sindaco effettivo	1/1/2020 - 04/05/2020	(**)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	27.000							27.000		
Naddeo Teresa	Sindaco effettivo	1/1/2020 - 04/05/2020	(**)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	27.000							27.000		
Cassader Roberto	Sindaco effettivo	4/5/2020 - 31/12/2020	(***)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	52.822							52.822		
Simonelli Paola	Sindaco effettivo	4/5/2020 - 31/12/2020	(***)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	52.822							52.822		
Lautizi Claudio	General Manager Global Operations	1/1/2020 - 31/12/2020		Retribuzioni fisse da lavoro dipendente	601.808			1.552.993				2.154.801		
Ferrari Massimo	General Manager Corporate & Finance nonché Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari	1/1/2020 - 31/12/2020		Retribuzioni fisse da lavoro dipendente	750.000			2.064.439		40.194		2.904.633		
				compenso erogato come Dirigente Preposto	50.000									
Dirigenti con responsabilità strategiche ⁽¹⁾		1/1/2020 - 31/12/2020		Retribuzioni fisse da lavoro dipendente (2)	2.012.031			1.412.492		69.068	175.000 ⁽³⁾	3.713.091		2.881.000
				Altre erogazioni (4)	44.500									
Totale					7.091.517		545.176	8.943.212	0	313.304	175.000	17.068.209	0	2.881.000

(*) In carica fino all'Assemblea di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2020.

(**) In carica fino all'Assemblea di approvazione del Bilancio al 31/12/2019 (4 maggio 2020).

(***) In carica fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2022.

(1) Nel computo dei DRS sono stati considerati per avvicendamento i due DRS uscenti nel 2020 ed i tre nuovi DRS nominati nel 2020, per il variabile STI il valore è calcolato *pro-quota*, per quanto riguarda i DRS di nuova nomina, considerando il periodo intercorrente tra la data l'11 marzo 2020 e il 31 dicembre 2020.

(2) All'importo di 2.012 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 6,8 migliaia di euro.

(3) Valore di competenza per l'esercizio 2020 di un patto di stabilità quinquennale stipulato con un Dirigente con Responsabilità Strategiche

(4) Contributo spese alloggio/carburante

(5) Compenso deliberato il 6 febbraio 2020, comprensivo del rateo dal 6 al 31 dicembre 2019, importo stabilito retroattivamente fino alla data della creazione del comitato.

(6) L'importo è relativo all'incentivo all'esodo e relative transazioni per due DRS usciti nel corso del 2020.

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

Cognome e nome	Carica	Piano	Bonus dell'Anno			Bonus di Anni Precedenti			Altri Bonus (Euro)
			Erogabile/ Erogato (Euro)	Differito (Euro)	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogati/ erogabili	Ancora differiti	
Salini Pietro	Amministratore Delegato	Piano Short Term Incentive 2020 (delibera CdA dell'13/03/2020)	2.141.647						
		Bonus Straordinario 2020 (1) (delibera CdA del 25/03/2021)		885.820	2022				885.820
		Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2018-2019 (delibera CdA del 23/03/2018)					1.324.640		
Lautizi Claudio	General Manager Global Operations	Piano Short Term Incentive 2020 (delibera CdA dell'13/03/2020)	710.463						
		Bonus Straordinario 2020 (1) (delibera CdA del 25/03/2021)		421.265	2022				421.265
		Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2018-2019 (delibera CdA del 23/03/2018)					913.178		
Ferrari Massimo	General Manager Corporate & Finance nonché Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari	Piano Short Term Incentive 2020 (delibera CdA dell'13/03/2020)	944.439						
		Bonus Straordinario 2018-2019 (delibera CdA 19/12/2018)					1.120.000		
		Bonus Straordinario 2020 (1) (delibera CdA del 25/03/2021)		560.000	2022				560.000
		Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2018-2019 (delibera CdA del 23/03/2018)					1.213.914		
Altri Dirigenti con responsabilità strategiche	n.5	Piano Short Term Incentive 2020 (delibera CdA dell'13/03/2020)	1.412.492						
		Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2018-2019 (delibera CdA del 23/03/2018)					2.141.349		
Totale			5.209.041	1.867.085			6.713.081		1.867.085

Note

(1) Il 50% dell'importo è erogato *up-front* nel 2021, mentre il 50% restante del *bonus* viene differito al 2022

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

Cognome e Nome	CARICA	Società partecipata	Numero azioni possedute a fine esercizio 2019	Numero azioni acquistate nell'esercizio 2020	Numero azioni vendute nell'esercizio 2020	Numero azioni possedute a fine esercizio 2020
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE IN CARICA						
Donato Iacovone	Presidente	Webuild	0	0	0	0
Nicola Greco	Vice Presidente	Webuild	0	0	0	0
Pietro Salini	AD	Webuild	1.984.658	0	0	1.984.658
Francesca Balzani	Consigliere	Webuild	0	0	0	0
Giuseppina Capaldo	Consigliere	Webuild	0	0	0	0
Mario Giuseppe Cattaneo	Consigliere	Webuild	0	0	0	0
Roberto Cera	Consigliere	Webuild	0	0	0	0
Pierpaolo Di Stefano	Consigliere	Webuild	0	0	0	0
Giuseppe Marazzita	Consigliere	Webuild	0	0	0	0
Marina Natale	Consigliere	Webuild	0	0	0	0
Ferdinando Parente	Consigliere	Webuild	0	0	0	0
Franco Passacantando	Consigliere	Webuild	0	0	0	0
Laudomia Pucci	Consigliere	Webuild	0	0	0	0
Alessandro Salini	Consigliere	Webuild	244.287	0	0	244.287
Grazia Volo	Consigliere	Webuild	0	0	0	0
COLLEGIO SINDACALE IN CARICA DAL 4 MAGGIO 2020						
Giacinto Sarubbi	Presidente Coll. Sind.	Webuild	0	0	0	0
Roberto Cassader	Sind. Eff.	Webuild	0	0	0	0
Paola Simonelli	Sind. Eff.	Webuild	0	0	0	0
SINDACI CESSATI IN DATA 4 MAGGIO 2020						
Alessandro Trotter	Sind. Eff.	Webuild	0	0	0	0
Teresa Naddeo	Sind. Eff.	Webuild	0	0	0	0
DIRETTORI GENERALI						
Massimo Ferrari	Dir. Generale	Webuild	653.576*	150.000	0	803.576*
Claudio Lautizi	Dir. Generale	Webuild	296.185*	0	0	296.185*

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

Tabella 4.2: Partecipazioni degli altri dirigenti con Responsabilità Strategiche

Numero altri DRS in carica al 31.12.2020	Società partecipata	Numero azioni possedute a fine esercizio 2019	Numero azioni acquistate nell'esercizio 2020	Numero azioni vendute nell'esercizio 2020	Numero azioni possedute a fine esercizio 2020
2	Webuild	97.798	0	0	97.798

Numero altri DRS nominati nel corso del 2020	Società partecipata	Numero azioni possedute a fine esercizio 2019	Numero azioni acquistate nell'esercizio 2020	Numero azioni vendute nell'esercizio 2020	Numero azioni possedute a fine esercizio 2020
3	Webuild	-	-	-	26.032

Numero altri DRS cessati nell'esercizio 2020	Società partecipata	Numero azioni possedute a fine esercizio 2019	Numero azioni acquistate nell'esercizio 2020	Numero azioni vendute nell'esercizio 2020	Numero azioni possedute a fine carica
2	Webuild	12.572*	0	0	12.572*

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

GLOSSARIO

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

Beneficiari del Piano LTI 2020-2022 o Beneficiari	i dipendenti 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 <i>bonus</i> determinato in funzione del raggiungimento degli Obiettivi del Piano LTI 2020-2022
Bonus Target	il <i>bonus</i> previsto per ciascun Beneficiario del Piano LTI 2020-2022 in caso di raggiungimento del 100% degli Obiettivi del Piano 2020-2022.
Codice di Corporate Governance	il Codice di Autodisciplina delle società quotate predisposto dal Comitato per la Corporate Governance promosso da Borsa Italiana S.p.A. (Edizione gennaio 2020)
Collegio Sindacale	il Collegio Sindacale <i>pro tempore</i> della Società
Comitato per la Remunerazione e Nomine o CRN	il Comitato per la Remunerazione e Nomine <i>pro tempore</i> della Società
Componente fissa AD	il complessivo trattamento economico fisso dell'Amministratore Delegato, dato dalla somma della RAL percepita per le mansioni di dirigente e dell'emolumento fisso ex art. 2389 comma 3 cod. civ. percepito per la sua attività di Amministratore Delegato
Consiglio di Amministrazione	il Consiglio di Amministrazione <i>pro tempore</i> della Società
Controllate	indistintamente, ciascuna delle società di tempo in tempo direttamente o indirettamente controllate, ai sensi dell'art. 2359 Codice Civile, dalla Società
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (oppure '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
Gruppo	la Società e le Controllate
KPI	<i>Key Performance Indicator</i>
Leadership in Safety	programma di sviluppo della <i>Leadership in Safety</i> , che fa leva sulle risorse intellettive, esperienziali ed emozionali delle persone, con l'obiettivo di effettuare un forte cambiamento culturale sulla <i>safety</i>
LTI	<i>Long Term Incentive</i> , ovvero la componente variabile di lungo periodo della remunerazione
LTIFR	<i>Lost Time Injury Frequency Rate</i>
Obiettivi del Piano LTI 2020-2022	gli obiettivi (i) economico-finanziari individuati in Gross Debt on EBITDA (con peso del 25), TSR (con peso del 25) e <i>Overheads on revenues</i> (con peso del 30%); (ii) obiettivi connessi a rischio e sostenibilità, individuati in <i>Lost Time Injury Frequency Rate</i> (con peso del 10%) e Riduzione dell'intensità delle emissioni di gas ad effetto serra (con peso del 10%), in funzione del raggiungimento dei quali i Beneficiari del Piano LTI 2020/2022 avranno il diritto di ricevere il <i>Bonus Maturato</i>

Periodo di Vesting	in relazione al Piano LTI 2020-22, il periodo che inizia dal 1° gennaio 2020 e termina alla data di approvazione del bilancio consolidato al 31 dicembre 2022
Piano di 'Change Management'	ridisegno dei processi organizzativi e definizione di un <i>Succession Planning</i> per le posizioni chiave/critiche
Piano di Incentivazione di Lungo Termine o Piano LTI 2020-2022	il nuovo piano di incentivazione correlato al nuovo Piano Industriale della Società. Si fa riferimento al piano c.d. chiuso di incentivazione di lungo termine con un Periodo di <i>Vesting</i> triennale 2020-2022
Politica di Remunerazione 2021	la Politica di Remunerazione di Webuild per l'esercizio 2021 approvata dal Consiglio di Amministrazione del 25 marzo 2021
Premio Target	il premio che matura al raggiungimento del 100% degli obiettivi
Procedura OPC	Procedura per le Operazioni con Parti Correlate adottata dalla Società in data 30 novembre 2010 e successivamente modificata, da ultimo in data 29 luglio 2020 e disponibile sul sito internet della Società (www.webuildgroup.com , sezione "Governance/Procedure e Regolamenti")
Progetto Italia	il progetto industriale, le cui linee strategiche sono parte del più ampio piano industriale della Società per il triennio 2019-2021, il quale mira al consolidamento in Webuild – da realizzare attraverso l'acquisizione e successiva integrazione all'interno della Società – di altre società e aziende italiane operanti nel settore delle costruzioni di progetti infrastrutturali complessi
RAL	indica la retribuzione fissa annua lorda di coloro che hanno un rapporto di lavoro dipendente con una Società del Gruppo
Regolamento Emittenti	il regolamento di attuazione del TUF concernente la disciplina degli emittenti adottato da Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e s.m.i. - aggiornato con le modifiche apportate dalla delibera n. 21623 del 10 dicembre 2020
Relazione di Governance 2020	Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari relativa all'Esercizio 2020, pubblicata sul sito internet della Società www.webuildgroup.com nella sezione "Governance/Sistema di Governance/Relazione sul Governo Societario".
STI	lo <i>Short Term Incentive</i> , ovvero la componente variabile di breve periodo
STI 2020	lo STI relativo all'esercizio 2020
STI AD 2020	lo STI 2020 dell'Amministratore Delegato
STI DRS 2020	lo STI 2020 dei Direttori Generali e dei DRS
STI 2021	lo STI relativo all'esercizio 2021, coerente con i key performance indicator del Piano Industriale e del Progetto Italia
STI AD 2021	lo STI 2021 dell'Amministratore Delegato
STI DRS 2021	lo STI 2021 dei Direttori Generali e dei DRS
Società o Webuild	Webuild S.p.A.
Testo Unico Finanza/TUF	il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (e successive modifiche e integrazioni)
TSR	<i>Total Shareholder Return</i>

PAGINA VOLTAMENTE VUOTA

PAGINA VOLTAMENTE VUOTA