

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti

2020

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti

2020

Redatta ai sensi dell'art. 123-ter del Decreto Legislativo 58/1998 (TUF)

Modello di amministrazione e controllo: **tradizionale**

Emittente: **SALINI IMPREGILO S.P.A.**

Sito Web: **www.salini-impregilo.com**

Esercizio a cui si riferisce la Relazione: **2019**

Data di approvazione della Relazione da parte del Consiglio di Amministrazione: **13 marzo 2020**

Lettera del Presidente del Comitato per la Remunerazione e Nomine



Signori Azionisti,

quale Presidente del Comitato per la Remunerazione e Nomine, mi onoro di presentarVi, anche a nome del Consiglio di Amministrazione, la Relazione sulla Politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti.

La Relazione illustra, nella Sezione I, la Politica di Remunerazione per il 2020, descrivendone i principi e la struttura dei sistemi di incentivazione mentre, nella Sezione II, sono riportati analiticamente i compensi corrisposti ai sensi dell'art. 123 ter del T.U.F., anche alla luce dei risultati conseguiti nell'ambito dei piani di incentivazione in essere.

In particolare, la Politica di Remunerazione per il 2020, in una fase di profondo cambiamento industriale, organizzativo e societario, è stata formulata secondo logiche di remunerazione ed incentivazione che hanno soprattutto tenuto conto del c.d. *'Progetto Italia'*, un'operazione di aggregazione industriale che punta, in base ad una strategia rilevante per il sistema Paese, a fondere insieme alcune delle principali società italiane del settore per creare un *player* globale, solido sul mercato domestico e competitivo su quello internazionale.

In tal senso, per dare sostanza alle Vostre aspettative di veder realizzata la crescita di valore del Gruppo nel medio-lungo termine, sono stati introdotti, secondo le migliori *best practice*, elementi di rafforzamento dell'allineamento e, quindi, della sostenibilità della remunerazione. Ne consegue un sistema retributivo sempre più trasparente, competitivo, meritocratico e fidelizzante.

IL COLLEGAMENTO TRA LA REMUNERAZIONE E LA STRATEGIA AZIENDALE

Nel corso del 2020 verrà presentato il nuovo Piano Industriale triennale del Gruppo che, incentrato sul *'Progetto Italia'*, perseguirà sfidanti strategie di sviluppo e obiettivi di integrazione con altre realtà del settore delle infrastrutture.

Pertanto, i principi e i contenuti della Politica di Remunerazione per il 2020 sono strettamente connessi al successo del *'Progetto Italia'*, concepito quale priorità strategica e di ritorno per gli Azionisti.

Abbiamo, perciò, ritenuto importante dotarci di una politica retributiva che allinei ed indirizzi il *Management* verso gli obiettivi strategici aziendali. L'operazione, infatti, correlando gli interessi del *Management* a quelli degli Azionisti e di tutti gli *Stakeholders*, è caratterizzata da una forte rilevanza dei *milestone* del nuovo modello organizzativo: la creazione del *player* globale non può, infatti, prescindere dal successo del consolidamento delle realtà *target* del settore.

Di conseguenza, è stata effettuata un'attenta rivisitazione delle logiche della componente variabile, parametrata, significativamente, al raggiungimento di obiettivi definiti nell'ambito del *'Progetto Italia'* tanto nella prospettiva del breve quanto del lungo termine.

Non solo. Il modello di remunerazione è stato elaborato, per il 2020, sulla base di ulteriori principi di riferimento: la meritocrazia dei sistemi adottati, il legame tra remunerazione, rischio e sostenibilità della *performance*, la coerenza con la prassi del mercato, la trasparenza e la *disclosure* verso Azionisti e Investitori.

Secondo questa logica, abbiamo previsto l'introduzione, sempre ai fini del miglior allineamento degli interessi del *Management* a quelli degli Azionisti e degli *Stakeholders*, di strumenti finanziari e azionari (*performance share*) e di meccanismi di differimento dei pagamenti e di correzione *ex post*. Questi ultimi, nel loro insieme, sono preordinati a garantire che la remunerazione variabile abbia elementi in grado di riflettere oggettivamente i livelli di *performance* – al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti – considerando e misurando, al contempo, i comportamenti individuali.

LA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONI

La Politica di Remunerazione per il 2020 è stata predisposta a sostegno della volontà di Salini Impregilo di essere un modello di riferimento virtuoso per l'intero settore. Ne è derivata la scelta di concepire l'*empowerment* del *Management* quale fattore competitivo nell'ottica di raggiungere risultati sostenibili di lungo periodo: il *Management* è, infatti,

chiamato a svolgere un ruolo centrale nell'ambito delle priorità strategiche del Piano Industriale triennale e del '*Progetto Italia*'.

Per questo motivo, abbiamo pensato di "lanciare" un nuovo Piano LTI 2020-2022, allineato alla disciplina normativa vigente e alle *best practice* internazionali che, attuando, anche, obiettivi di stabilità e di premialità di lungo periodo del *Management*, consenta a quest'ultimo di beneficiare della creazione di valore.

Coerentemente, anche l'incentivazione annuale di breve termine prevede una presenza significativa di indicatori collegati al '*Progetto Italia*'. Infatti, le nostre ambizioni strategiche sono pure volte a monitorare il raggiungimento degli obiettivi annuali come ulteriore garanzia di una *performance* comunque distribuita in maniera equilibrata lungo l'intero ciclo triennale.

Infine, in linea con le migliori prassi di mercato, abbiamo inserito obiettivi di 'sostenibilità', a conferma della massima attenzione posta dalla Società alla tutela di "beni" essenziali, quali la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro nonché la riduzione delle emissioni di gas nocivi (quest'ultima, per la prima volta ricompresa tra i *KPIs* dei piani di incentivazione).

Signori Azionisti,

continueremo a lavorare per valorizzare l'adozione di strumenti equilibrati rispetto all'esigenza di remunerare e fidelizzare il *Management* in ragione della sua capacità di raggiungere *target* sfidanti. La nostra attività sarà sempre rivolta ad elaborare e sviluppare tutti gli elementi retributivi che, nel loro disegno e nelle relative modalità di implementazione, siano in grado di promuovere la creazione di valore sostenibile in un orizzonte di medio-lungo periodo, nonché la crescita di competitività di Salini Impregilo nel mercato globale.

Ringrazio i componenti tutti del precedente Comitato, in particolare il Presidente Marina Brogi, per il prezioso lavoro svolto, e i Consiglieri Nicola Greco e Giuseppe Marazzita per il costante, motivato e competente apporto ai lavori del Comitato.

Signori Azionisti,

Vi ringrazio per il sostegno che vorrete dare alla Politica sulla Remunerazione programmata per il 2020.

Ferdinando Parente

Presidente del Comitato
per la Remunerazione e Nomine

Indice

SEZIONE I: LA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE PER L'ESERCIZIO 2020	4
1. LA GOVERNANCE DEL PROCESSO DI REMUNERAZIONE	5
IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE.	5
IL COMITATO STRATEGICO	6
IL COMITATO PER LA REMUNERAZIONE E NOMINE	7
IL COLLEGIO SINDACALE	9
LE ATTIVITÀ SVOLTE NEL 2020 - L'ITER DI APPROVAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE.	9
2. LE FINALITÀ E I PRINCIPI GENERALI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2020	10
LA FINALITÀ DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2020	10
I PRINCIPI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE	11
IL BILANCIAMENTO TRA LA COMPONENTE FISSA E LA COMPONENTE VARIABILE DELLA REMUNERAZIONE (C.D. PAY-MIX), ANCHE CON RIFERIMENTO ALLE PRASSI DI SETTORE	12
3. LE LINEE GUIDA DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2020	13
3.1. LE COMPONENTI FISSE DELLA REMUNERAZIONE	13
3.2. LE COMPONENTI VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE	14
3.3. ALTRE FORME DI REMUNERAZIONE DISCREZIONALE, OCCASIONALE E NON RICORRENTE.	20
3.4. LA POLITICA IN MATERIA DI BENEFICI NON MONETARI E SULLE COPERTURE ASSICURATIVE, OVVERO PREVIDENZIALI O PENSIONISTICHE, DIVERSE DA QUELLE OBBLIGATORIE	20
3.5. LA POLITICA RELATIVA AI TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	21
4. LA DECLINAZIONE IN CONCRETO DELLE LINEE GUIDA SULLA REMUNERAZIONE	22
4.1. LA REMUNERAZIONE DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	22
4.2. LA REMUNERAZIONE DEL VICE PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	22
4.3. LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI	22
4.4. LA REMUNERAZIONE DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO	23
4.5. LA REMUNERAZIONE DEI DIRETTORI GENERALI, DEI DRS E DEGLI ULTERIORI DRS	25
SEZIONE II : LA RAPPRESENTAZIONE DELLE VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE E DEI COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2019	29
5. LA RAPPRESENTAZIONE DELLE VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE (PER VOCE RETRIBUTIVA)	29
5.1. LE COMPONENTI (FISSA E VARIABILE) DELLA REMUNERAZIONE DEI MEMBRI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE IN CARICA	29
5.2. LE COMPONENTI (FISSA E VARIABILE) DELLA REMUNERAZIONE DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO	30
5.3. LE COMPONENTI (FISSA E VARIABILE) DELLA REMUNERAZIONE DEI DIRETTORI GENERALI E DEI DRS.	31
5.4. LE COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE DEL COLLEGIO SINDACALE	34
5.5. I COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2019	34
TABELLA 1: COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE, AI DIRETTORI GENERALI E AI DRS	34
TABELLA 3.B: PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEI DRS.	34
5.6. LE PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEI DRS	34
TABELLA 4.1: PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E DEI DIRETTORI GENERALI.	34
TABELLA 4.2: PARTECIPAZIONI DEI DRS	34
GLOSSARIO	39

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

La presente Relazione (la “**Relazione**” o la “**Relazione sulla Remunerazione**”) sulla Politica, relativa all’esercizio 2020, in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti (la “**Politica di Remunerazione**”) è stata definita, ai sensi dell’art. 123-ter del TUF¹, in coerenza con (i) l’art. 84-quater e l’Allegato 3A, Schema 7-bis e 7-ter attualmente in vigore, del Regolamento Emittenti, (ii) le raccomandazioni dell’art. 6 del Codice di Autodisciplina, nonché (iii) l’art. 11.1 della Procedura per le Operazioni con Parti Correlate adottata dalla Società in data 30 novembre 2010 e successivamente modificata, da ultimo in data 6 dicembre 2019 e disponibile sul sito internet della Società (www.salini-impregilo.com, sezione “Governance/Procedure e Regolamenti”) (la “**Procedura OPC**”). Per la predisposizione della presente Relazione si è, inoltre, tenuto conto della Relazione 2019 (“**Settimo Rapporto sull’applicazione del Codice di Autodisciplina**”) del Comitato per la Corporate Governance, con particolare riguardo alle Raccomandazioni ivi contenute, e della lettera del 19 dicembre 2019 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 sulla Remunerazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione del 13 marzo 2020, 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 Salini Impregilo in materia di remunerazione:

- a) dei membri del Consiglio di Amministrazione, distinti fra Amministratori investiti di particolari cariche (inclusi gli Amministratori esecutivi) e Amministratori non esecutivi della Società;
- b) dei Direttori Generali;
- c) dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società (nello specifico, i “**DRS**” e gli “**Ulteriori DRS**” indicati al successivo paragrafo 3.10);
- 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 2020 e i soggetti coinvolti nel processo.

La Politica di Remunerazione riportata nella Relazione è relativa al triennio 2020-2022, fatto salvo che, nel triennio indicato, potrà essere nuovamente sottoposta al voto dell’Assemblea dei Soci e, in ogni caso, lo sarà in presenza di qualsivoglia sua modifica avente carattere sostanziale.

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 2019, 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.

In aggiunta a quanto sopra, nella Relazione, sono, parimenti, riportate:

- a) ai sensi del quarto comma dell’art. 84-quater e dell’Allegato 3, Schema 7-ter, del Regolamento Emittenti, le **Tabelle** contenenti i dati relativi alle partecipazioni detenute dai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, nonché dai Direttori Generali e dai DRS nella Società e in società da quest’ultima controllate;
- b) un **Glossario** con le principali definizioni contenute nella Relazione.

¹ Come modificato dal D.Lgs. n. 49 del 10.5.2019, in recepimento della Direttiva Europea 2017/828/UE

In ossequio al Regolamento Consob in materia di operazioni con parti correlate (n. 17221 del 12 marzo 2010) alla Procedura OPC, l'adozione da parte di Salini Impregilo della Politica di Remunerazione esonera la Società dall'applicazione delle disposizioni di cui alla suddetta procedura, con riferimento alle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche nonché dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ai sensi dell'art. 13 del predetto Regolamento Consob e dell'art. 11 della Procedura OPC della Società. La Relazione sulla Remunerazione è resa disponibile al pubblico, nei termini previsti dalla normativa, presso la sede sociale e sul sito internet della Società www.salini-impregilo.com, nella sezione "Governance/Remunerazione" e nella Sezione "Governance/Assemblea degli Azionisti", perché possa essere esaminata in vista dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2019.

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 2019 (la "**Relazione di Governance 2019**"), pubblicata sul sito internet della Società www.salini-impregilo nella sezione "Governance/Sistema di Governance/Relazione sul Governo Societario".

SEZIONE I: LA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE PER L'ESERCIZIO 2020

La Politica di Remunerazione 2020, definita sulla base delle *best practice* di mercato e di *benchmark* internazionali e nel rispetto dei fondamentali principi di equità, trasparenza, meritocrazia e sostenibilità, ha la finalità prevalente di:

- a) perseguire il successo sostenibile a lungo termine della Società;
- b) attrarre, motivare e trattenere all'interno della Società e del relativo Gruppo le risorse strategiche in possesso delle qualità tecniche e delle competenze professionali richieste per il proficuo perseguimento dei *target* di Salini Impregilo, avendo riguardo non solo alle attuali ma anche alle future dimensioni e complessità di una Società in forte espansione e con ambiziosi obiettivi;
- c) allineare gli interessi del *Management* a quelli degli Azionisti e degli *Stakeholder* in un orizzonte di medio-lungo periodo promuovendo così una 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, Salini Impregilo è attualmente impegnata nella realizzazione di un progetto di medio e lungo termine, qual è il Progetto Italia, che prevede non solo lo sviluppo delle attività che il Gruppo ad oggi persegue attraverso la propria organizzazione, ma anche la possibile aggregazione industriale con altre realtà del settore delle infrastrutture al fine di migliorare la 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. Nell'ambito della multiforme strategia sopra delineata, nel mese di febbraio 2019, è stato finalizzato l'accordo per l'acquisizione di Cossi Costruzioni S.p.A. (da società Condotte d'Acqua S.p.A.) oltre che formulata l'offerta per l'acquisizione di Astaldi S.p.A., come riportato nel Comunicato Stampa del 14 febbraio 2019 ed ampiamente descritto nella Relazione Finanziaria Annuale. È stato, altresì, realizzato, nel mese di novembre 2019, un aumento di capitale che ha comportato l'ingresso, nella compagine societaria, di Cassa Depositi e Prestiti Equity S.p.A. e di tre importanti istituzioni finanziarie: Intesa San Paolo, UniCredit e Banco BPM.

La Politica di Remunerazione 2020 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 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 2020 è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione dell'11 e del 13 marzo 2020, 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.

Vengono, di seguito, evidenziati i principi di riferimento della Politica di Remunerazione 2020, elaborata in continuità con la precedente politica, ma con taluni elementi di novità:

- ✓ bilanciamento della componente fissa e variabile della remunerazione in funzione degli obiettivi strategici della Società e della sua politica di gestione dei rischi;
- ✓ inserimento di un'adeguata ponderazione della remunerazione variabile annuale e della remunerazione variabile di lungo termine;
- ✓ correlazione dell'erogazione della remunerazione ad obiettivi di *performance* di breve, medio-lungo periodo predeterminati, misurabili e strettamente collegati alla creazione di valore;
- ✓ centralità del Piano Industriale e del Progetto Italia nella definizione degli obiettivi e dei *key performance indicators* delle diverse forme di remunerazione variabile, a breve e a lungo termine;

- ✓ riconoscimento espresso e motivato della remunerazione variabile quale fattore centrale per il successo del Progetto Italia, tramite la previsione che una parte significativa della remunerazione variabile del *Management* si basi sul raggiungimento dei *target* del Progetto Italia medesimo;
- ✓ previsione di *cap* per l'erogazione della parte variabile, nelle sue diverse componenti;
- ✓ previsione di un piano c.d. chiuso di incentivazione di lungo termine con un periodo di *Vesting* triennale 2020-2022 (il "**Piano LTI 2020-2022**");
- ✓ previsione che il Piano LTI 2020-2022 abbia natura mista, con l'introduzione, pertanto, anche di una componente azionaria per rafforzare ulteriormente l'allineamento tra gli interessi del *Management* e quelli degli Azionisti, oltre che meccanismi di differimento e di correzione *ex post* idonei a riflettere i livelli di *performance* al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti, nonché a tener conto dei comportamenti individuali;
- ✓ previsione di una forma di remunerazione annuale di breve termine (l'**"STI 2020"**) coerente con i *key performance indicators* del Piano Industriale e del Progetto Italia;
- ✓ rimodulazione del "*pay mix* teorico" accentuando il peso della componente di breve termine come "*leva*" per il raggiungimento graduale degli obiettivi annuali, a supporto di quelli pluriennali.

Nei paragrafi che seguono, viene, pertanto, meglio illustrato il processo adottato dalla Società per la definizione ed approvazione della Politica di Remunerazione 2020, gli organi e i soggetti coinvolti nonché le finalità e i principi cardine alla medesima sottesi.

1. LA GOVERNANCE DEL PROCESSO DI REMUNERAZIONE

Il processo di definizione della Politica di Remunerazione di Salini Impregilo coinvolge, in linea con le previsioni normative, regolamentari e statutarie e con il modello di *governance* della Società, i seguenti soggetti.

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.

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

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

Successivamente, nel corso dell'esercizio 2019, sono intervenuti (a) in data 24 aprile 2019, il decesso del Presidente del Consiglio di Amministrazione Alberto Giovannini; (b) in data 2 dicembre 2019, in attuazione dell'Accordo di Investimento, la rinuncia alla carica da parte dei Consiglieri Marina Brogi, Maria Raffaella Leone, Geert Linnebank e Giacomo Marazzi, con efficacia dalla data di cooptazione dei nuovi Consiglieri; (c) in data 6 dicembre 2019, la nomina per cooptazione, ai sensi dell'art. 2386 del Codice Civile e dell'art. 20 dello Statuto Sociale, dei Consiglieri Donato Iacovone (con funzioni di Presidente), Francesca Balzani, Pierpaolo Di Stefano, Giuseppe Marazzita e Marina Natale, di talché il Consiglio di Amministrazione risulta attualmente composto come segue:

Donato Iacovone	Presidente	Non Indipendente	Non esecutivo
Pietro Salini	Amministratore Delegato	Non Indipendente	Esecutivo
Nicola Greco	Vice Presidente	Indipendente	Non Esecutivo
Francesca Balzani	Consigliere	Indipendente	Non esecutivo
Giuseppina Capaldo	Consigliere	Indipendente	Non esecutivo
Mario Giuseppe Cattaneo	Consigliere	Indipendente	Non esecutivo
Roberto Cera	Consigliere	Non Indipendente	Non esecutivo
Pierpaolo Di Stefano	Consigliere	Non Indipendente	Non esecutivo
Giuseppe Marazzita	Consigliere	Indipendente	Non esecutivo
Marina Natale	Consigliere	Indipendente	Non esecutivo
Ferdinando Parente	Consigliere	Indipendente	Non esecutivo
Franco Passacantando	Consigliere	Indipendente	Non esecutivo
Laudomia Pucci	Consigliere	Indipendente	Non esecutivo
Alessandro Salini	Consigliere	Non Indipendente	Non esecutivo
Grazia Volo	Consigliere	Non Indipendente	Non esecutivo

Per ulteriori informazioni riguardanti la composizione del Consiglio di Amministrazione, si rinvia alla Relazione di Governance 2019. Per quanto attiene al profilo professionale dei Consiglieri in carica, si rinvia al sito internet della Società www.salini-impregilo.com - Sezione “Governance – Consiglio di Amministrazione e Comitati”.

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

- 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;
- la determinazione della remunerazione spettante all’Amministratore Delegato e agli Amministratori investiti di particolari cariche, nelle sue diverse componenti, e così, anche, ed in particolare, ai componenti dei diversi comitati nominati nell’ambito del Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell’art. 2389, co. 3, del Codice Civile;
- la costituzione, al proprio interno, del Comitato per la Remunerazione e del Comitato per le Nomine, nonché la definizione delle relative competenze, in conformità alle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina;²
- l’esame dei piani di incentivazione da proporre all’approvazione dell’Assemblea dei Soci;
- 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;
- previo motivato parere del CRN, l’attribuzione, modifica o integrazione, ad Amministratori e Dirigenti apicali, di tutele apicali al verificarsi di taluni eventi legati alla eventuale cessazione anticipata del rapporto con la Società (v. art. 26 Statuto Sociale).

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 indicators* di tempo in tempo applicabili in relazione al Progetto Italia.

Il Comitato Strategico è composto come segue:

Pierpaolo Di Stefano	Presidente	Non Indipendente	Non esecutivo
Pietro Salini	Amministratore Delegato	Non Indipendente	Esecutivo
Nicola Greco	Vice Presidente	Indipendente	Non Esecutivo
Francesca Balzani	Consigliere	Indipendente	Non esecutivo
Marina Natale	Consigliere	Indipendente	Non esecutivo

² 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 al Commento dell’art. 4 del Codice di Autodisciplina.

Il Comitato per la Remunerazione e Nomine

Il Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 9 maggio 2018, a seguito del rinnovo del Consiglio di Amministrazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti del 30 aprile 2018, ha istituito il CRN ed affidato al medesimo l'attribuzione sia delle funzioni in materia di remunerazioni che in materia di nomine.

Il Consiglio di Amministrazione ha quindi individuato quali componenti, da ultimo in data 6 dicembre 2019, tutti Amministratori indipendenti e non esecutivi, in linea con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, previa verifica circa il possesso, in capo ad almeno un componente, di adeguate competenze ed esperienza in materia finanziaria e di politiche retributive.

Il CRN, avuto riguardo alle modifiche degli assetti proprietari e alle previsioni dell'art. 26 dello Statuto Sociale, è attualmente composto dai seguenti Amministratori³:

Ferdinando Parente	Presidente	Indipendente	Non esecutivo
Nicola Greco	Componente	Indipendente	Non esecutivo
Giuseppe Marazzita	Componente	Indipendente	Non esecutivo

Le funzioni

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

- sottopone all'approvazione del Consiglio di Amministrazione la Relazione sulla Remunerazione e dunque, in particolare, le proposte per la definizione della Politica di Remunerazione degli Amministratori, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche di volta in volta nominati, per la relativa presentazione all'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio, nei termini previsti dalla legge (Principio 6.P.4. del Codice di Autodisciplina);
- valuta 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; formula al Consiglio di Amministrazione proposte in materia (Criterio Applicativo 6.C.5. del Codice di Autodisciplina);
- formula proposte o esprime pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione (Criterio Applicativo 6.C.5. del Codice di Autodisciplina);
- monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance* (Criterio Applicativo 6.C.5. del Codice di Autodisciplina);
- referisce, al primo Consiglio di Amministrazione utile - tramite il Presidente del Comitato - sulle questioni più rilevanti esaminate dal Comitato nel corso delle riunioni (Criterio Applicativo 4.C.1. lettera d) del Codice di Autodisciplina).

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

- esprimere pareri al Consiglio di Amministrazione sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile della remunerazione dell'Amministratore Delegato, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche di volta in volta nominati, come di seguito precisato;
- esprimere pareri sul raggiungimento dei *key performance indicators* 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 indicators* 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

³ Nell'esercizio 2019, prima della cooptazione di cinque Consiglieri da parte del Consiglio del 6 dicembre 2019 e relativo rinnovo nella composizione dei singoli Comitati, il Comitato per la Remunerazione e Nomine era composto da Marina Brogi (Presidente), Geert Linnebank e Laudomia Pucci.

variabile dei dirigenti apicali della Società si basi sul raggiungimento di tali obiettivi e *key performance indicators*.

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 2019.

Vengono di seguito riportati i dettagli relativi alle riunioni del CRN nel corso del 2019 e la partecipazione dei suoi componenti:

7 riunioni nel 2019 Durata media delle riunioni: 1 ora e 50 minuti			Partecipazione
	Marina Brogi	Presidente	100%
	Geert Linnebank	Componente	100%
	Laudomia Pucci	Componente	100%

Le attività svolte dal CRN nel corso del 2019, relativamente ai soli aspetti relativi alla remunerazione, sono state le seguenti:

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

Nel 2019, il CRN si è avvalso del supporto di un consulente, ai fini dell'istruttoria in materia di possibile erogazione di premialità occasionali, discrezionali e non ricorrenti.

Le attività svolte nel 2020.

Vengono di seguito riportati i dettagli relativi alle riunioni del CRN tenutosi nel corso del 2020, sino alla data della odierna Relazione, e la partecipazione dei suoi componenti:

6 riunioni nel 2020, sino alla data della Relazione. Durata media delle riunioni: 1 ore e 20 minuti			Partecipazione
	Ferdinando Parente	Presidente	100%
	Nicola Greco	Componente	100%
	Giuseppe Marazzita	Componente	100%

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

analisi <i>best practice</i> e <i>voting policy</i> dei principali <i>proxy advisor</i> e investitori istituzionali in vista della stagione assembleare 2020
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 2020
consuntivazione dei risultati di STI 2019 dell'Amministratore Delegato, dei Direttori Generali e dei DRS
consuntivazione dei risultati del Piano di LTI 2018-2019 dell'Amministratore Delegato, dei Direttori Generali e dei DRS
istruttoria in ordine alla definizione degli obiettivi 2020 correlati ai piani di incentivazione variabile di breve termine dell'Amministratore Delegato, dei Direttori Generali, dei DRS e degli Ulteriori DRS
istruttoria in ordine definizione di un Piano di Incentivazione di Lungo Termine (LTI 2020-2022), a seguito della scadenza del piano LTI 2018-2019 e ai relativi obiettivi
definizione del compenso per gli Amministratori facenti parte del Comitato Strategico, istituito il 6 dicembre 2019 e non incluso, pertanto, nella Politica 2019
elaborazione di un orientamento per la determinazione del compenso del Collegio Sindacale, in vista del rinnovo di detto organo
definizione delle Linee Guida per la Politica di Remunerazione 2020 nonché della Politica di Remunerazione 2020 medesima
predisposizione della Relazione sulla Remunerazione relativa all'esercizio 2019 (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 2019.

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.

Le attività svolte nel 2020 - L'iter di approvazione della Politica di Remunerazione.

La definizione della Politica di Remunerazione 2020 – contenuta nella Sezione I della Relazione sulla Remunerazione – è il risultato di un processo strutturato in coerenza con le previsioni normative e le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, 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 Autodisciplina, anche in materia di deliberazioni di compensi e altri benefici.

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

Come sopra riferito, nel corso del 2020, il CRN si è riunito 6 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 2020, ai fini della predisposizione della presente Relazione sulla Remunerazione, in coerenza con le più recenti raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, nelle riunioni del 21 gennaio 2020, del 25 febbraio 2020, nonché del 6, 9, 11 e 13 marzo 2020.

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 e dell'11 marzo 2020, in tema di individuazione dei DRS e degli Ulteriori DRS;
- della deliberazione del Consiglio di Amministrazione dell'11 marzo 2020 che, sulla base delle risultanze dei dati di bilancio al 31 dicembre 2019, ha verificato e approvato il livello di raggiungimento, da parte dell'Amministratore Delegato, dei Direttori Generali e dei DRS, dei *target* STI 2019 e LTI 2018-2019;
- delle determinazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione del 13 marzo 2020, in relazione ai *target* dei piani di incentivazione di breve e di lungo periodo;
- degli orientamenti dei *proxy advisor* e dei principali investitori istituzionali;
- del supporto dei consulenti indipendenti coinvolti.

Le suddette attività, unitamente alle ulteriori in materia di nomine (come descritte nella Relazione di Governance 2019, alla quale si rinvia), sono state svolte a seguito di una valutazione del quadro normativo vigente e delle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, tenendo altresì conto delle prassi e delle raccomandazioni contenute nella Relazione 2019 sull'evoluzione della *corporate governance* delle Società Quotate, emessa dal Comitato di *Corporate Governance*.

Nelle riunioni tenutesi in data 9, 11 e 13 marzo 2020 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 2020, sì da sottoporla al Consiglio di Amministrazione.

Le Linee Guida e la Politica di Remunerazione 2020 sono state approvate dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del CRN, nelle riunioni dell'11 e del 13 marzo 2020. La Relazione sulla Remunerazione è stata, quindi, approvata in data 13 marzo 2020.

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 2020

La finalità della Politica di Remunerazione 2020

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 2020 si prefigge peraltro di allineare quanto più possibile gli interessi del *Management* con quelli di medio-lungo periodo degli Azionisti e degli *Stakeholder*, attraverso una valutazione di *performance* effettuata non solo annualmente ma anche in un più ampio orizzonte temporale.

In particolare, la Politica di Remunerazione 2020, in continuità con i programmi di remunerazione varati nel 2019 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, alla realizzazione del 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 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.

Tale contributo viene fornito, in particolare, attraverso la rilevanza dei ruoli esecutivi, caratterizzati da maggiore influenza sui risultati aziendali, dalle componenti variabili di lungo termine della retribuzione ed i relativi obiettivi e parametri di riferimento, in un'ottica di sostenibilità dei risultati, di creazione di valore per azionisti e *stakeholder* nel medio-lungo periodo, di rafforzamento della reputazione del Gruppo.

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

La Politica di Remunerazione 2020, come approvata dall'Assemblea dei Soci, costituisce il perimetro esclusivo entro il quale vengono assicurati, ricorrendone le condizioni, i relativi trattamenti a favore del *Management* coinvolto.

La medesima va specificamente inserita nell'attuale contesto societario, aziendale, regolamentare e normativo (con particolare riferimento ai vigenti principi contabili e all'interpretazione degli stessi) nonché economico e di *business* e, pertanto, come previsto dal comma 3 dell'art. 123-ter del TUF, potrà essere derogata temporaneamente dalla Società in presenza di circostanze eccezionali e sempreché ciò sia necessario ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società o per assicurare a quest'ultima la capacità di stare sul mercato.

Tale deroga potrà essere deliberata dal 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.

I principi della Politica di Remunerazione

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

- 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 con le competenze e le capacità dimostrate, fermo il rispetto dei contratti collettivi nazionali ed aziendali in vigore, ove applicabili. Per quanto attiene, in particolare:
 - all'Amministratore Delegato, ai Direttori Generali e 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 analizzato attraverso analisi di *benchmark* condotte e periodicamente aggiornate su *panel* di società quotate europee e nazionali di maggiore capitalizzazione, qualificabili, per settore di *business* e complessità industriale, in termini di *peers* o *comparables*;
- 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.

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 ed annuale delle realtà *target* del settore infrastrutturale.

In tal senso, mantenendo il *pay-mix* adottato 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 indicators* connessi al Progetto Italia in termini di contenuti, *target* e conseguente incidenza sulle diverse forme di remunerazione variabile.

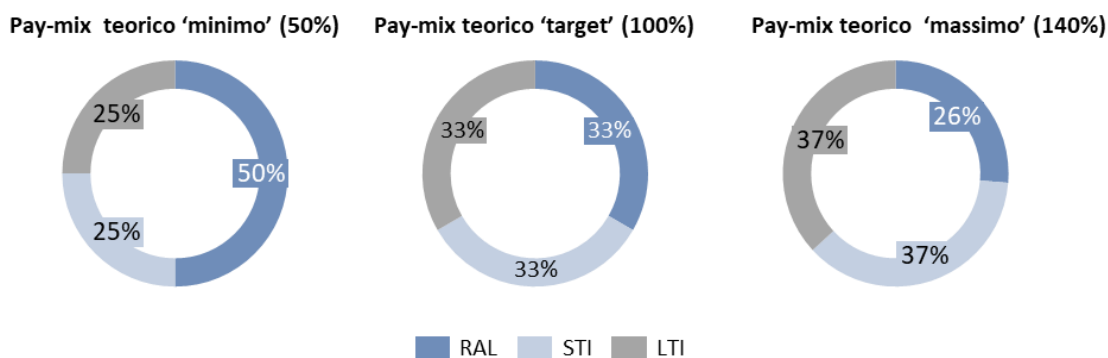
Tale struttura di *compensation* è stata confermata a seguito dell'aggiornamento dell'analisi di *benchmark* condotta su di un *panel* di società quotate europee e nazionali di maggiore capitalizzazione, qualificabili, per settore di *business* e complessità industriale, in termini di *peers* o *comparables*.

È stato inoltre introdotto, per gli Ulteriori DRS (nominati dal Consiglio di Amministrazione dell'11 marzo 2020) un nuovo *pay-mix* che prevede 1/2 riservato alla remunerazione fissa, 1/4 riservato alla componente di breve termine e 1/4 dedicata a quella di lungo termine.

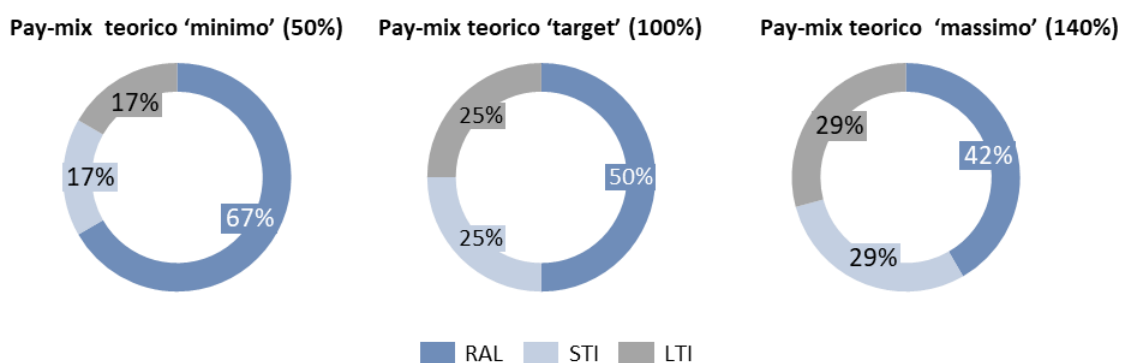
Il *pay-mix* delle componenti fisse e variabili della remunerazione è, in particolare, coerente con la posizione a ciascuno assegnata, con un peso della remunerazione variabile crescente per i ruoli che maggiormente possono incidere, in via diretta, sui risultati aziendali.

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

Pay mix retributivo dell'Amministratore Delegato, dei Direttori Generali e dei DRS



Pay mix retributivo per gli 'Ulteriori DRS'



3. LE LINEE GUIDA DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2020

3.1. Le componenti fisse 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.

Allo scopo di garantire una remunerazione fissa competitiva ed equa, la Società tiene anche conto, con il supporto di 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 Autodisciplina, è determinata in misura tale da remunerare sufficientemente la prestazione anche nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento dei relativi obiettivi.

La componente fissa è definita:

- per gli Amministratori (ed eventualmente anche per il Presidente ed il Vice Presidente, 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;

d) 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 *peers* e *comparables*, tenute altresì in debito conto (i) le caratteristiche e la specializzazione professionale, (ii) il ruolo ricoperto e le connesse responsabilità, (iii) le *performance*, (iv) i profili di reperibilità sul mercato di figura analoga e di rischio aziendale per l'ipotesi di cessazione del rapporto nonché (v) le dimensioni e la complessità gestionale della Società.

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

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

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* (l'"MBO") 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.

Le componenti variabili di breve periodo della remunerazione.

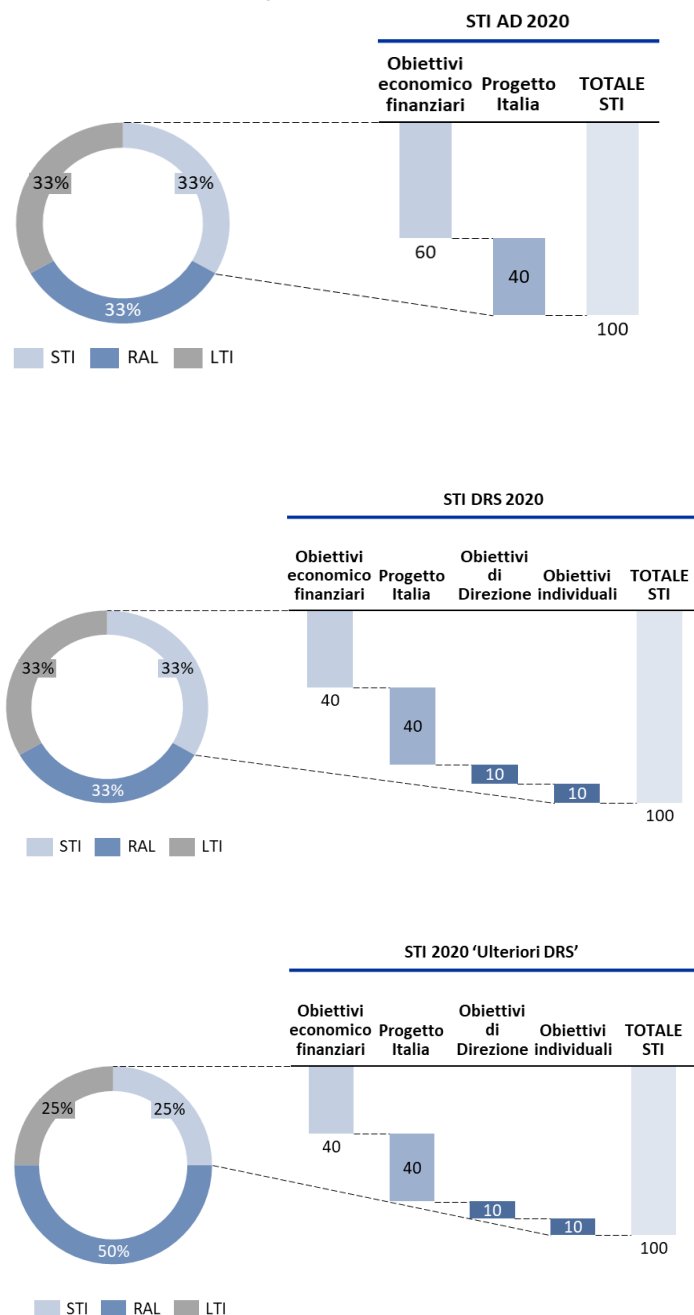
La remunerazione variabile di breve periodo dell'Amministratore Delegato ("STI AD 2020") è direttamente correlata al raggiungimento (i) di risultati annuali di Gruppo parametrati ad un set di metriche, predeterminate e misurabili, focalizzate sulla *performance* economico-finanziaria e operativa del Gruppo, definiti in coerenza con il Piano Industriale nonché (ii) di obiettivi specifici legati al Progetto Italia.

Per quanto concerne i Direttori Generali, i DRS e gli Ulteriori DRS, i relativi piani di incentivazione di breve periodo ("STI DRS 2020" e "STI ULTERIORI DRS 2020") seguono una logica di misurazione dei risultati c.d. a "cascata", ossia parametrata al raggiungimento di (i) risultati annuali di Gruppo, secondo i summenzionati KPIs; (ii) risultati connessi al 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 agli Ulteriori DRS con incarico di Internal Audit & Compliance Director e di Chief Financial Officer & Group Risk Officer, al fine di ulteriormente 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.

Pay mix retributivi



Questo sistema - in linea peraltro con le più recenti *best practice* - consente di bilanciare adeguatamente l'incentivazione della *performance* individuale, da un lato, e la sostenibilità, dall'altro. Gli obiettivi di 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/Ulteriore DRS al raggiungimento degli obiettivi strategici generali perseguiti dalla Società.

La determinazione degli obiettivi relativi al STI AD 2020 (i) di natura economico – finanziaria di Gruppo viene effettuata dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del CRN, (ii) connessi al 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 al STI DRS 2020 e al STI ULTERIORI DRS 2020, la conseguente attività viene espletata (i) per quelli economico-finanziari, dall'AD, sentito il parere del CRN, (ii) per quelli concernenti il 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 CRN⁴.

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 sociale, la verifica circa il livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati ai fini della erogazione del relativo compenso di STI 2020, viene svolta, relativamente al STI AD 2020, dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del CRN, circa quelli economico-finanziari (procedendo ad una valutazione quantitativa rispetto al *Budget*) e anche, per quanto di competenza, del Comitato Strategico con riferimento a quelli connessi al Progetto Italia.

Riguardo, invece, alla verifica del livello di raggiungimento dei *target*, ai fini del STI DRS 2020 e del STI ULTERIORI DRS 2020, (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 Progetto Italia, è di competenza dell'Amministratore Delegato, sentito il CRN e, per quanto di competenza, il Comitato Strategico.

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.

In data 11 marzo 2020, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del CRN e con il parere favorevole del Collegio Sindacale, ha deliberato di sottoporre all'Assemblea degli Azionisti l'adozione di un nuovo piano di remunerazione variabile di lungo periodo, **Piano LTI 2020-2022**, avente durata triennale con decorrenza dal 1° gennaio 2020 e chiusura al 31 dicembre 2022⁵.

⁴ Per l'Internal Audit & Compliance Director la determinazione degli obiettivi e la successiva verifica del raggiungimento dei risultati è effettuata dal CDA su proposta del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità.

⁵ Stante la sussistenza di un interesse in relazione al Piano LTI 2020-2022, in quanto beneficiario del medesimo, l'Amministratore Delegato ha partecipato alla relativa discussione consiliare astenendosi tuttavia dall'esercizio del diritto di voto. Inoltre, fatta eccezione per il mandato conferito all'Amministratore Delegato ai fini della individuazione di ulteriori Beneficiari del Piano LTI 2020-2022 e della determinazione dei relativi premi, il medesimo non assume alcuna funzione nella gestione del piano medesimo.

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) centrare l’attenzione dei beneficiari verso fattori di interesse strategico di medio-lungo periodo ed eventuali aggiornamenti *in progress*, (ii) favorire la stabilità e la *retention* dei beneficiari, (iii) allineare la remunerazione dei beneficiari alla creazione di valore, nel medio-lungo termine, 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 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 condizione di *performance*, ossia alla sostenibilità di risultati positivi nel tempo.

Le *share* saranno effettivamente attribuite al termine di un periodo di *Vesting* su di un orizzonte temporale 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 KPIs 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.

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

- (i) 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;
- (ii) 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 Ricavi⁶

(congiuntamente gli “**Obiettivi del Piano LTI 2020-2022**”).

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 nella seguente tabella:

⁶ 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.

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:

- (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.



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 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.

Piano di 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

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.salini-impregilo.com alla Sezione "Governance – Assemblea degli Azionisti".

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, ai DRS e agli Ulteriori 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 dei DRS e degli Ulteriori DRS viene completato da *benefits* non monetari.

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

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

In conformità alle *best practice* di settore, la Società si è inoltre dotata di una polizza assicurativa "D&O" (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, ai DRS e agli Ulteriori 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;
- il Beneficiario decadrà automaticamente, in via definitiva ed irrevocabile, dal diritto alla partecipazione al Piano LTI 2020-2022.
- 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 percezione 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 IN CONCRETO DELLE LINEE GUIDA SULLA REMUNERAZIONE

4.1. La remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione

Il compenso assembleare per la carica

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

Il trattamento previsto in caso di cessazione della carica

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

Benefit

In favore del Presidente sono previste forme di copertura assicurativa e assistenziale (per i dettagli, si veda la 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 assolve⁷. 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 di Salini Impregilo tenutasi in data 30 aprile 2018 ha deliberato di determinare in Euro 60.000,00 il compenso annuo lordo a favore di ciascun membro del Consiglio di Amministrazione, in carica sino all'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2020.

Il compenso per gli incarichi nei comitati consiliari

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

Comitato	Componenti	Emolumento lordo annuo (Euro)		Totale lordo annuo (Euro)
		<i>Presidente</i>	<i>Membro</i>	
Controllo, Rischi e Sostenibilità	6	60.000,00	45.000,00	285.000,00
Remunerazione e Nomine	3	35.000,00	20.000,00	75.000,00
Operazioni con Parti Correlate	4	15.000,00	10.000,00	45.000,00

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, con decorrenza dal 6 dicembre 2019 di nomina dei relativi componenti, i seguenti compensi per gli Amministratori che siedono in detto Comitato:

Comitato	Componenti	Emolumento lordo annuo (Euro)		Totale lordo annuo (Euro)
		<i>Presidente</i>	<i>Membro</i>	
Strategico	5	40.000,00	25.000,00	140.000,00

⁷ 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.

Il trattamento previsto in caso di cessazione della carica

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

Benefit

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

4.4. La remunerazione dell'Amministratore Delegato

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

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

Le componenti fisse della remunerazione

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

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

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

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

La Componente Fissa AD è da considerarsi sufficiente 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.

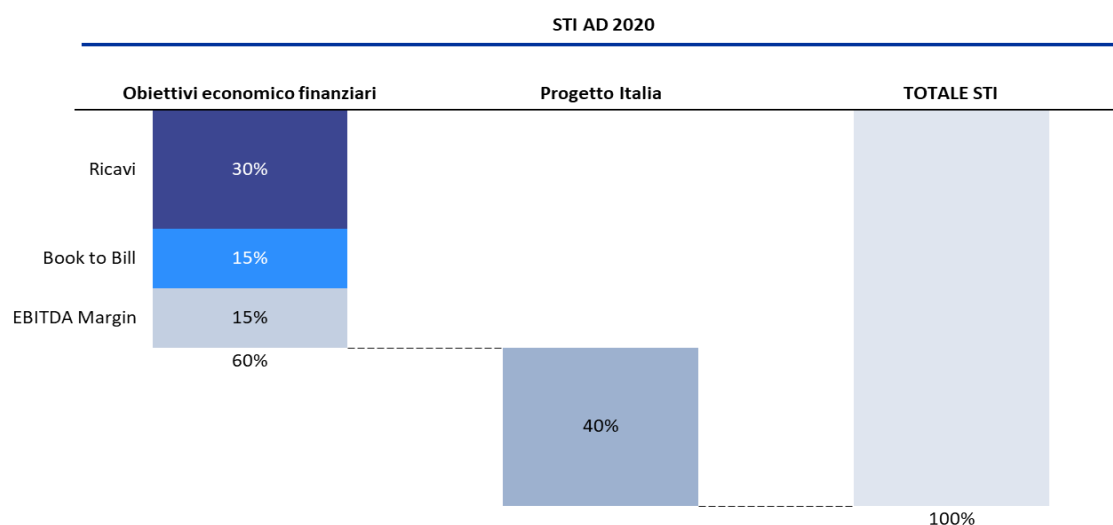
Le componenti variabili di breve periodo della remunerazione

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 2020, il medesimo viene riconosciuto in funzione del raggiungimento di obiettivi di Gruppo e del Progetto Italia, non applicandosi, all'Amministratore Delegato, l'attribuzione di obiettivi di *performance individuale* e di *Direzione/Business Unit* previsti per i Direttori Generali, i DRS e gli Ulteriori DRS.

L'ammontare dello STI AD 2020 - assumendo quale base di calcolo la Componente Fissa AD - è fissato in un importo pari, al raggiungimento del 100% degli obiettivi, a Euro 2.000.000,00 lordi. Corresponsione ed ammontare dello STI per il 2020 sono condizionati e parametrati al raggiungimento di obiettivi fissati come di seguito illustrato:

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 delle aziende acquisite (es. efficientamento a livello commerciale, operativo/procedurale, ecc.) ▪ innovazione tecnologica	40%



Il diritto a percepire lo STI 2020 matura in funzione dei risultati conseguiti nell'anno precedente e valutati secondo una scala di *performance* con *range* variabile da un minimo dell'80% (**performance minima**) ad un massimo del 120% (**performance massima**), con corrispondente erogazione di un compenso variabile rispettivamente dal 50% al 140% della Componente Fissa AD, calcolato attraverso interpolazione lineare per intervalli predeterminati. In caso di *performance* inferiore alla soglia dell'80% dei rispettivi obiettivi, nessun importo connesso a quell'obiettivo verrà riconosciuto.

In presenza di circostanze eccezionali, potranno, altresì, essere erogati, in favore dell'Amministratore Delegato, compensi discrezionali, occasionali e non ricorrenti, alle condizioni e in base alle procedure disciplinate nel paragrafo "3.3. Altre forme di remunerazione discrezionale, occasionale e non ricorrente", al quale si rinvia.

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. Le componenti variabili di lungo periodo della remunerazione", al quale si rinvia.

Il compenso per la partecipazione ai comitati consiliari

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.

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.

Pertanto, posto che l'Amministratore Delegato intrattiene, come rilevato, un rapporto di lavoro subordinato con la Società, egli è destinatario, per quanto concerne tale distinto 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 un valore pari a Euro 124.915.

4.5. La remunerazione dei Direttori Generali, dei DRS e degli Ulteriori 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.

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

"DRS"	AREA	
Direttore Generale Corporate & Finance	Corporate	Massimo Ferrari
Direttore Generale Global Operations	Operations	Claudio Lautizi
Direttore Group Engineering, Development and Concessions	Corporate	Joseph Attias
Vice Direttore Generale – Transformation Officer	Corporate	Alessandro De Rosa
Direttore Group HR, Organization and Systems	Corporate	Gian Luca Grondona
Vice Direttore Generale Operations Executive Director Americas	Operations	Ignacio Botella
"ULTERIORI DRS"	AREA	
Global Supply Chain Director	Corporate	Claudio Notarantonio
Chief Financial Officer & Group Risk Officer	Corporate	Massimo Pompei
Internal Audit & Compliance Director	Corporate	Francesco Albieri

La componente fissa della remunerazione

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

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

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

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

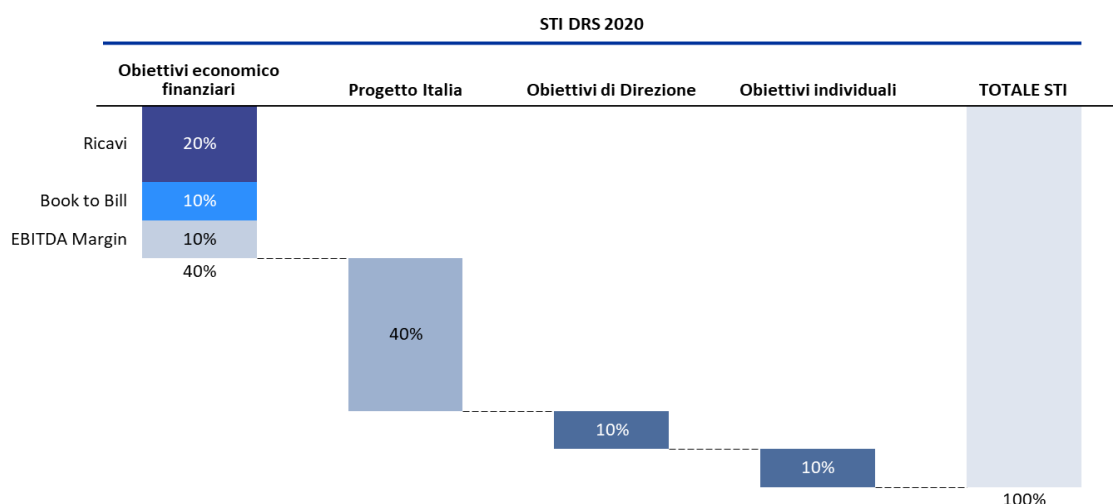
La componente variabile di breve periodo della remunerazione

Quanto alla componente variabile, con riferimento all'esercizio 2020, i Direttori Generali e i DRS potranno maturare il diritto di percepire una retribuzione variabile di breve periodo ("**STI DRS 2020**") pari, al raggiungimento del 100% degli obiettivi, all'ammontare delle rispettive componenti fisse della remunerazione.

Quanto agli Ulteriori DRS, i medesimi, al raggiungimento del 100% degli obiettivi, potranno maturare il diritto di percepire una retribuzione variabile di breve periodo ("**STI ULTERIORI DRS 2020**") pari al 50% dell'ammontare delle rispettive componenti fisse della remunerazione.

Corresponsione ed ammontare dei rispettivi STI DRS 2020 e STI ULTERIORI DRS 2020 sono condizionati e parametrati al raggiungimento dei seguenti risultati e relativi pesi sull'ammontare complessivo dei rispettivi STI:

	Parametri STI 2020 Direttori Generali, DRS e Ulteriori DRS ⁸	Peso
Obiettivi di Gruppo	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%



Il diritto di percepire lo STI DRS 2020 matura in funzione dei risultati conseguiti nell'anno precedente, 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, i DRS e gli Ulteriori DRS potranno essere erogati compensi discrezionali, occasionali e non ricorrenti, secondo quanto esposto nel paragrafo "3.3. Altre forme di remunerazione discrezionale, occasionale e non ricorrente", al quale si rinvia.

In relazione al buon esito della operazione di dismissione degli *assets* riconducibili alla Divisione Plants & Paving di Lane (di cui al Documento Informativo pubblicato sul sito internet della Società in data 27 dicembre 2018) - operazione realizzata in un contesto di mercato fortemente avverso e non prevista nel Piano Strategico della Società - e ai fini di *retention* di una figura ritenuta strategica per il perseguimento degli ulteriori obiettivi del Gruppo, il Consiglio di Amministrazione del 19 dicembre 2018, su proposta dell'Amministratore Delegato, previa istruttoria e con il parere favorevole del CRN

⁸ Il Chief Financial Officer & Group Risk Officer e l'Internal Audit & Compliance Director sono destinatari del piano STI Ulteriori DRS 2020, con obiettivi, scala parametrica di apprezzamento degli obiettivi e curva di *payout* analoghi a quanto descritto per gli Ulteriori 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.

e del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, ciascuno per quanto di rispettiva competenza, ha deliberato di erogare, in favore del Direttore Generale Massimo Ferrari, un pacchetto di premialità occasionali, discrezionali e non ricorrenti strutturato in tre 'premialità', ciascuna pari al 140% della componente fissa, da erogarsi nel 2018, 2019 e, subordinatamente al raggiungimento di specifici obiettivi, nel 2020. La Società potrà chiedere la restituzione dell'80% delle suddette premialità erogate nel 2018 e nel 2019 (clausola di *claw-back*), per un periodo massimo di 3 anni (sino al 31 dicembre 2021), nel caso di dimissioni rassegnate dal Direttore Generale Massimo Ferrari che non siano correlate alle specifiche situazioni, già definite negli accordi in essere, di cui al successivo paragrafo 5.3, cui si rinvia.

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

Quanto alla componente variabile di lungo periodo, i Direttori Generali Massimo Ferrari e Claudio Lautizi e i DRS Alessandro De Rosa, Gian Luca Grondona, Joseph Attias e Ignacio Botella e gli Ulteriori DRS Claudio Notarantonio, Massimo Pompei e Francesco Albieri, sono stati inclusi nel Piano LTI 2020-2022, come illustrato nel paragrafo "3.2. Le componenti variabili di lungo periodo della remunerazione", al quale si rinvia.

Il trattamento previsto in caso di cessazione del rapporto

Per i Direttori Generali, i DRS e gli Ulteriori 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, DRS e Ulteriori DRS trattamenti economici aggiuntivi rispetto a quanto previsto ai sensi delle suddette disposizioni (tra cui il trattamento di fine rapporto, l'indennità sostitutiva del preavviso, l'eventuale indennità sostitutiva di ferie maturate e non godute, ecc.).

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 mensilità⁹, nel caso di (i) cambio di controllo azionario della Società¹⁰ (ii) ovvero in caso di licenziamento non per giusta causa ex art. 2119 del Codice Civile.

⁹ 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*.

¹⁰ 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,

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 DRS e degli Ulteriori 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 un valore complessivo pari a Euro 119.479.

SEZIONE II : LA RAPPRESENTAZIONE DELLE VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE E DEI COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2019

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

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

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

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

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

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

In aggiunta a quanto sopra, a seguito della istituzione, in data 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 che verranno erogati nel corso dell'esercizio 2020 per le competenze dovute a decorrere dalla data del 6 dicembre 2019:

Comitato	Emolumenti lordi annui approvati dal Consiglio di Amministrazione dell'11 marzo 2020 (Euro)	
	Presidente	Membri
Strategico	40.000,00	25.000,00

I compensi erogati in relazione a ciascun Amministratore in carica nell'esercizio 2019, sono nel dettaglio riportati nella tabella 1 allegata alla Relazione, redatta secondo lo standard stabilito dalla Consob.

Il trattamento previsto in caso di cessazione della carica

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

Benefit

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

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

La componente fissa della remunerazione dell'Amministratore Delegato

Nel corso del 2019, in aggiunta al compenso di Euro 60.000,00 lordi annui erogato in relazione alla carica di consigliere di amministrazione, l'Amministratore Delegato Pietro Salini ha percepito un emolumento fisso per la delega, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del Codice Civile, pari a Euro 1.350.000,00 lordi, oltre ad Euro 650.000,00 lordi a titolo di RAL 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 di STI 2019 dell'Amministratore Delegato

Per quanto attiene alla componente variabile STI 2019 dell'Amministratore Delegato ("**STI AD 2019**"), la medesima - assumendo quale base di calcolo la Componente Fissa AD - è quantificata, al raggiungimento del 100% degli obiettivi, in un importo pari a Euro 2.000.000,00 lordi.

Si rammenta che gli obiettivi di STI AD 2019 sono stati declinati come segue e quantificati sulla base dei dati di *budget* relativi all'esercizio 2019:

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

Il Consiglio di Amministrazione dell'11 marzo 2020, sulla base dei risultati relativi all'esercizio 2019, ha accertato il grado di raggiungimento dei target di STI AD 2019 da parte dell'Amministratore Delegato nella misura del 107,5%¹¹ 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 1.890.317 ¹² lordi, calcolato per interpolazione lineare per intervalli predeterminati¹³.

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 di LTI 2018-2019 dell'Amministratore Delegato

Per quanto attiene alla componente variabile di lungo periodo, con l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2019, si è concluso il periodo di vigenza del LTI 2018-2019 (il "**Piano LTI 2018 – 2019**"), definito a beneficio di Dipendenti, Collaboratori e Amministratori investiti di particolari cariche di Salini Impregilo e delle Controllate, avente forma monetaria e durata biennale con decorrenza dall'1 gennaio 2018 e chiusura al 31 dicembre 2019.

Per quanto riguarda l'Amministratore Delegato, gli obiettivi sono stati formulati in termini di Ricavi Cumulati 2018-2019 e di Ebit Cumulato 2018-2019, con una scala di *performance* come di seguito riportata:

Livello di raggiungimento Ricavi Cumulati 2018-2019	% Bonus Maturato rispetto al Bonus Target
minore di 80%	0%
pari a 80%	25%
pari a 100%	50%
pari o superiore a 120%	70%
tra 80% e 100%	Interpolazione lineare degli estremi tra 25% e 50%
tra 100% e 120%	Interpolazione lineare degli estremi tra 50% e 70%

¹¹ Percentuale derivante dalla ponderazione, per i pesi dei singoli obiettivi, della *performance* raggiunta per ciascun obiettivo.

¹² Percentuale di payout del 94,5%, originata dalla ponderazione dei risultati di *payout* dei singoli obiettivi per il rispettivo peso.

¹³ Lo STI AD 2019 prevedeva il diritto a percepire il relativo premio in funzione dei risultati conseguiti nell'anno precedente e valutati secondo una scala di *performance* variabile da un minimo dell'80% (**Performance Minima**) ad un massimo del 120% (**Performance Massima**), con corrispondente erogazione di un compenso variabile rispettivamente dal 50% al 140% della Componente Fissa AD calcolati attraverso interpolazione lineare.

Livello di raggiungimento EBIT Cumulato 2018-2019	% Bonus Maturato rispetto al Bonus Target
minore di 80%	0%
pari a 80%	25%
pari a 100%	50%
pari o superiore a 120%	70%
tra 80% e 100%	Interpolazione lineare degli estremi tra 25% e 50%
tra 100% e 120%	Interpolazione lineare degli estremi tra 50% e 70%

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

L'*opportunity* del Piano LTI 2018-2019 è pari al 200% della RAL, su base biennale.

Il Consiglio di Amministrazione dell'11 marzo 2020, accertato il raggiungimento degli obiettivi previsti dal Piano LTI 2018-2019 nella misura del 75,9%¹⁴, su proposta del CRN, ha deliberato di approvare, in favore dell'Amministratore Delegato, il riconoscimento di un Bonus Maturato pari a Euro 1.324.640 lordi, calcolato per interpolazione lineare per intervalli predeterminati, secondo quanto riportato anche nella Tabella 3B allegata.

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.

Il trattamento previsto in caso di cessazione della carica

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

Benefit

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

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

Per i Direttori Generali e i DRS, nell'ambito del processo di revisione retributiva annuale previsto per tutti i dirigenti, nel 2019 sono stati apportati adeguamenti selettivi della remunerazione fissa, in relazione a promozione a posizioni di livello superiore o ad esigenze di *retention* o quale riconoscimento a fronte di prestazioni particolarmente significative.

Le componenti fisse della remunerazione riconosciute, in relazione all'anno 2019, ai Direttori Generali e ai DRS sono state le seguenti:

- Direttore Generale Corporate & Finance, Massimo Ferrari: Euro 750.000,00 a titolo di retribuzione fissa annua lorda, Euro 50.000,00 quale compenso fisso per le funzioni di Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili e societari, per un totale pari a Euro 800.000,00 lordi;
- Direttore Generale Global Operations, Claudio Lautizi: Euro 601.807,00 a titolo di retribuzione fissa annua lorda;
- DRS: Euro 1.656.923,00 complessivi, a titolo di retribuzione fissa annua lorda.

La componente variabile di STI 2019.

Quanto alla componente variabile STI 2019 della remunerazione, la medesima, pari all'ammontare delle rispettive componenti fisse della retribuzione, è stata parametrata al raggiungimento dei seguenti risultati, ciascuno con un peso variabile in funzione della direzione di appartenenza:

¹⁴ Percentuale derivante dalla ponderazione, per i pesi dei singoli obiettivi, della *performance* raggiunta per ciascun obiettivo.

	Parametri STI 2019 dei Direttori Generali e dei DRS	Peso area Corporate	Peso area Operations
Obiettivi di Gruppo	Ebit	40%	30%
	<i>Book to Bill</i>		
	Riduzione del debito finanziario lordo		
Obiettivi BU di appartenenza	definiti in coerenza con il Piano Industriale della Società, in relazione a <i>Budget overheads</i> , <i>Budget operations</i> inclusa <i>Lane</i> , Gestione del processo di Offerta, Organizzazione dei Processi;	30%	40%
Obiettivi di performance individuale	principalmente incentrati sui comportamenti manageriali in termini di <i>change management</i> e di <i>leadership</i>	30%	30%

Il Consiglio di Amministrazione dell'11 marzo 2020, tenuto conto dei risultati relativi all'esercizio 2019, 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 6 marzo 2020 – 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 2019, ha accertato il raggiungimento dei target STI DRS 2019 in una misura variabile tra il 92,5% e il 116,2%¹⁵ 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* variabile tra 71,6% e 126,4%, 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 974.451 lordi;
- Direttore Generale Global Operations Claudio Lautizi: Euro 760.413 lordi;
- DRS: Euro 1.535.255 lordi.

La componente variabile di LTI 2018-2019

Non diversamente da quanto sopra illustrato con riferimento all'Amministratore Delegato, il Piano LTI 2018-2019, secondo l'iter sopra descritto, ha riguardato anche la componente variabile di lungo periodo dei Direttori Generali e dei DRS, con corresponsione di un bonus monetario – alla scadenza del Periodo di *Vesting* – commisurato ai *target* effettivamente raggiunti.

Per quanto riguarda i Direttori Generali e i DRS, gli obiettivi sono stati formulati in termini di Ricavi Cumulati 2018-2019 e di Ebit Cumulato 2018-2019 nonché di Piano di '*Change Management*' – *Ridisegno dei Processi Organizzativi* e '*Succession Planning*' e di Programma '*Safety Leadership*', ciascuna macrotipologia con un differente peso rilevante ai fini della determinazione del Bonus Maturato, secondo quanto indicato di seguito:

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

¹⁵ Percentuale derivante dalla ponderazione, per i pesi dei singoli obiettivi, della *performance* raggiunta per ciascun obiettivo.

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

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

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

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

L'*opportunità* del Piano LTI 2018-2019 è pari al 200% della RAL, su base biennale.

Il Consiglio di Amministrazione dell'11 marzo 2020, accertato il raggiungimento degli obiettivi previsti dal Piano LTI 2018-2019, in una misura variabile tra il 77,5% e il 93,5%¹⁶, su proposta del CRN e sentito il Collegio Sindacale, ha deliberato di approvare, in favore dei Direttori Generali e degli altri DRS, il riconoscimento dei corrispettivi Bonus Maturati pari ad una percentuale di *payout* variabile tra il 39,9% e il 75,9%, 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 1.213.914 lordi;
- Direttore Generale Global Operations Claudio Lautizi: Euro 913.178 lordi;
- DRS: Euro 1.861.349 lordi.

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

Come riportato al paragrafo 4.5., al Direttore Generale Corporate & Finance è stato riconosciuto un pacchetto di premialità discrezionali, occasionali e non ricorrenti che, per quanto di competenza dell'esercizio 2019, ha comportato l'erogazione di Euro 1.120.000,00 lordi.

¹⁶ Percentuale derivante dalla ponderazione, per i pesi dei singoli obiettivi, della *performance* raggiunta per ciascun obiettivo.

Benefit

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

5.4. Le componenti della remunerazione del Collegio Sindacale

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

L'attuale compenso del Collegio Sindacale, aggiornato dall'Assemblea in data 30 aprile 2018, è pari a:

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

I compensi di competenza dell'anno 2019 per il Collegio Sindacale sono stati pertanto pari a Euro 280.000,00 lordi.

5.5. I compensi corrisposti nell'esercizio 2019

Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, ai Direttori Generali e ai DRS

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

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

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
								Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Iacovone Donato	Presidente	6/12/2019 - 31/12/2019	(*)	compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche	27.397					300		27.697		
Giovannini Alberto	Presidente	1/1/2019 - 24/04/2019		compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche	124.932					1.321		126.252		
Greco Nicola	Vice Presidente	1/1/2019 - 31/12/2019	(**)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	60.000	compenso comitato remunerazione e nomine	1.370			4.313		187.121		
				compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche	76.438	compenso comitato controllo, rischi e sostenibilità	45.000							
Salini Pietro	Amministratore Delegato	1/1/2019 - 31/12/2019	(**)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	60.000			3.214.957		124.915		5.399.872		
				compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche	1.350.000									
				Retribuzioni fisse da lavoro dipendente	650.000									
Balzani Francesca	Amministratore	6/12/2019 - 31/12/2019	(*)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	4.110	compenso comitato controllo, rischi e sostenibilità	3.082			300		7.492		
Capaldo Giuseppina	Amministratore	1/1/2019 - 31/12/2019	(**)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	60.000	compenso comitato controllo, rischi e sostenibilità	41.918			4.313		116.231		
						compenso comitato operazioni parti correlate	10.000							
Cattaneo Mario Giuseppe	Amministratore	1/1/2019 - 31/12/2019	(**)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	60.000	compenso comitato controllo, rischi e sostenibilità	60.000			4.313		124.313		
Cera Roberto	Amministratore	1/1/2019 - 31/12/2019	(**)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	60.000					4.313		64.313		
Di Stefano Piepaolo	Amministratore	6/12/2019 - 31/12/2019	(*)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	4.110					300		4.410		
Marazzita Giuseppe	Amministratore	6/12/2019 - 31/12/2019	(*)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	4.110	compenso comitato remunerazione e nomine	1.370			300		6.464		
						compenso comitato operazioni parti correlate	685							
Natale Marina	Amministratore	6/12/2019 - 31/12/2019	(*)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	4.110	compenso comitato controllo, rischi e sostenibilità	3.082			300		7.491		
Parente Ferdinando	Amministratore	1/1/2019 - 31/12/2019	(**)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	60.000	compenso comitato remunerazione e nomine	2.397			4.313		126.368		
						compenso comitato controllo, rischi e sostenibilità	45.000							
						compenso comitato operazioni parti correlate	14.658							
Passacantando Franco	Amministratore	1/1/2019 - 31/12/2019	(**)	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	1/1/2019 - 31/12/2019	(**)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	60.000	compenso comitato remunerazione e nomine	18.630			4.313		82.943		
Salini Alessandro	Amministratore	1/1/2019 - 31/12/2019	(**)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	60.000					4.313		64.313		
Volo Grazia	Amministratore	1/1/2019 - 31/12/2019	(**)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	60.000					4.313		64.313		
Brogi Marina	Amministratore	1/1/2019 - 6/12/2019	(***)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	55.890	compenso comitato remunerazione e nomine	32.603			4.014		134.425		
						compenso comitato controllo, rischi e sostenibilità	41.918							
Leone Maria Raffaella	Amministratore	1/1/2019 - 6/12/2019	(***)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	55.890					4.014		59.904		

Cognome e nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi		Compensi per partecipazione a comitati		Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
								Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Linnebank Gerardus Wilhelmus Joseph Maria	Amministratore	1/1/2019 - 6/12/2019	(***)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	55.890	compenso comitato remunerazione e nomine	18.630			4.014		87.849		
						compenso comitato operazioni parti correlate	9.315							
Marazzi Giacomo	Amministratore	1/1/2019 - 6/12/2019	(****)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	55.890	organismo di vigilanza	30.000			4.014		99.219		
						compenso comitato operazioni parti correlate	9.315							
Sarubbi Giacinto	Presidente Collegio Sindacale	1/1/2019 - 31/12/2019	(*****)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	120.000							120.000		
Trotter Alessandro	Sindaco effettivo	1/1/2019 - 31/12/2019	(*****)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	80.000							80.000		
Naddeo Teresa Cristiana	Sindaco effettivo	1/1/2019 - 31/12/2019	(*****)	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	80.000							80.000		
Lautizi Claudio	Direttore Generale Global Operations	1/1/2019 - 31/12/2019		Retribuzioni fisse da lavoro dipendente	601.807			1.673.591				2.275.398		
Ferrari Massimo ⁽¹⁾	General Manager Corporate & Finance nonché Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari	1/1/2019 - 31/12/2019		Retribuzioni fisse da lavoro dipendente	750.000			3.308.364		37.927		4.146.292		
				compenso erogato come Dirigente Preposto	50.000									
Dirigenti con responsabilità strategiche ⁽²⁾		1/1/2019 - 31/12/2019		Retribuzioni fisse da lavoro dipendente	1.656.923			3.396.603		81.552	175.000 ⁽³⁾	5.363.492		
				Altre erogazioni ⁽⁴⁾	53.413									
Totale					6.460.909		433.973	11.593.517		302.087	175.000	18.965.486		

(*) Nominato per cooptazione, ai sensi dell'art. 2386 del codice civile e dell'art. 20 dello Statuto Sociale, in data 6 dicembre 2019. In carica sino alla prima Assemblea successiva alla nomina.

(**) Nominato dall'Assemblea ordinaria del 30 aprile 2018, in carica fino all'assemblea di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2020.

(***) Rinuncia alla carica di Consigliere e componente di comitati endoconsiliari con efficacia dal 6 dicembre 2019.

(****) Rinuncia alla carica di Consigliere e componente di comitati endoconsiliari con efficacia dal 6 dicembre 2019. Incarico di componente dell'Organismo di Vigilanza ancora in corso.

(*****) Nominato dall'Assemblea del 27 aprile 2017, in carica fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2019.

(1) All'importo di 750 migliaia di euro di Retribuzione annua lorda si aggiungono le indennità spettanti per trasferte effettuate, in ambito nazionale e all'estero, in linea con quanto previsto dal CCNL Dirigenti di riferimento e dalle procedure aziendali, per un importo complessivo di 11 migliaia di euro.

(2) All'importo di 1.657 migliaia di euro di Retribuzione annua lorda si aggiungono le indennità spettanti per trasferte effettuate, in ambito nazionale e all'estero, in linea con quanto previsto dal CCNL Dirigenti di riferimento e dalle procedure aziendali, per un importo complessivo di 30 migliaia di euro.

(3) Valore di competenza per l'esercizio 2019 di un patto di stabilità quinquennale stipulato con un Dirigente con Responsabilità Strategiche

(4) Contributo spese alloggio/carburante

Tabella 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei Componenti dell'Organo di Amministrazione, dei Direttori Generali e dei DRS

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 2019	1.890.317						
		<i>Piano LTI 2018-2019</i>	1.324.640						
Lautizi Claudio	Direttore Generale Global Operations	Piano Short Term Incentive 2019	760.413						
		<i>Piano LTI 2018-2019</i>	913.178						
Ferrari Massimo	Direttore Generale Corporate & Finance nonché Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari	Piano Short Term Incentive 2019	974.451						
		Pacchetto premiale straordinario 2018-2020		1.120.000	2020 ⁽¹⁾				1.120.000
		<i>Piano LTI 2018-2019</i>	1.213.914						
Altri Dirigenti con responsabilità strategiche	n.4	Piano Short Term Incentive 2019	1.535.255						
		<i>Piano LTI 2018-2019</i>	1.861.349						
Totale			10.473.517	1.120.000					1.120.000

Note

(1) La corresponsione di tale premio, che rappresenta il valore massimo erogabile, è prevista entro marzo 2020.

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 2018	Numero azioni acquistate nell'esercizio 2019	Numero azioni vendute nell'esercizio 2019	Numero azioni possedute a fine esercizio 2019
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE IN CARICA						
Donato Iacovone ¹	Presidente	Salini Impregilo	0	0	0	0
Nicola Greco	Vice Presidente	Salini Impregilo	0	0	0	0
Pietro Salini	AD	Salini Impregilo	1.984.658	0	0	1.984.658
Francesca Balzani ¹	Consigliere	Salini Impregilo	0	0	0	0
Giuseppina Capaldo	Consigliere	Salini Impregilo	0	0	0	0
Mario Giuseppe Cattaneo	Consigliere	Salini Impregilo	0	0	0	0
Roberto Cera	Consigliere	Salini Impregilo	25.000	0	0	25.000
Pierpaolo Di Stefano ¹	Consigliere	Salini Impregilo	0	0	0	0
Giuseppe Marazzita ¹	Consigliere	Salini Impregilo	0	0	0	0
Marina Natale ¹	Consigliere	Salini Impregilo	0	0	0	0
Ferdinando Parente	Consigliere	Salini Impregilo	0	0	0	0
Franco Passacantando	Consigliere	Salini Impregilo	0	0	0	0
Laudomia Pucci	Consigliere	Salini Impregilo	0	0	0	0
Alessandro Salini	Consigliere	Salini Impregilo	180.183	64.104	0	244.287
Grazia Volo	Consigliere	Salini Impregilo	0	0	0	0
CONSIGLIERI DI AMMINISTRAZIONE CESSATI NELL'ESERCIZIO 2019						
Alberto Giovannini ²	Presidente	Salini Impregilo	50.500	0	0	50.500
Marina Brogi ³	Consigliere	Salini Impregilo	0	0	0	0
Maria Raffaella Leone ³	Consigliere	Salini Impregilo	0	0	0	0
Geert Linnebank ³	Consigliere	Salini Impregilo	0	0	0	0
Giacomo Marazzi ³	Consigliere	Salini Impregilo	0	0	0	0
COLLEGIO SINDACALE						
Giacinto Sarubbi	Presidente Coll. Sind.	Salini Impregilo	0	0	0	0
Alessandro Trotter	Sind. Eff.	Salini Impregilo	0	0	0	0
Teresa Cristiana Naddeo	Sind. Eff.	Salini Impregilo	0	0	0	0
DIRETTORI GENERALI						
Massimo Ferrari	Dir. Generale	Salini Impregilo	653.576*	0	0	653.576*
Claudio Lautizi	Dir. Generale	Salini Impregilo	296.185*	0	0	296.185*

¹ In carica dal 6 dicembre 2019.

² Deceduto in data 24 aprile 2019

³ In carica sino al 6 dicembre 2019

Tabella 4.2: Partecipazioni dei DRS

Numero DRS	Società partecipata	Numero azioni possedute a fine esercizio 2018	Numero azioni acquistate nell'esercizio 2019	Numero azioni vendute nell'esercizio 2019	Numero azioni possedute a fine esercizio 2019
4	Salini Impregilo	110.370*	0	0	110.370*

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

GLOSSARIO

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

Accordo di Investimento	è l'accordo sottoscritto in data 2 agosto 2019 – e successivamente integrato e modificato in data 4 novembre e 26 dicembre 2019 - tra Salini Costruttori S.p.A., (" Salini Costruttori "), CDP Equity S.p.A., (" CDPE ") e l'Emittente e, limitatamente a talune disposizioni, Pietro Salini, avente a oggetto, <i>inter alia</i> , i termini e le condizioni della sottoscrizione, da parte di CDPE e di Salini Costruttori, di una porzione dell'Aumento di Capitale a servizio della realizzazione di un progetto strategico volto a rafforzare il settore nazionale delle costruzioni di grandi opere e infrastrutture complesse, denominato Progetto Italia, nonché l'implementazione di talune regole di governo societario dell'Emittente strumentali alla realizzazione del Progetto Italia
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 bonus determinato in funzione del raggiungimento degli Obiettivi del Piano LTI 2020-2022
Bonus Target	il bonus previsto per ciascun Beneficiario del Piano LTI 2020-2022 in caso di raggiungimento del 100% degli Obiettivi del Piano 2020-2022.
Codice di Autodisciplina	il Codice di autodisciplina delle società quotate predisposto dal Comitato per la Corporate Governance promosso da Borsa Italiana S.p.A. (Edizione Luglio 2018)
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, con le quali sia in essere un rapporto con uno o più Beneficiari del Piano LTI 2020-2022
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	i soggetti, diversi dagli Amministratori e dai Sindaci, che hanno il potere e la responsabilità – direttamente o indirettamente – della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società secondo la definizione fornita 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
DRS	i Dirigenti con Responsabilità Strategiche nominati prima dell'11 marzo 2020
Ebit Cumulato	il risultato operativo di Gruppo a livello consolidato realizzato nel periodo 1 gennaio 2018 - 31 dicembre 2019, determinato in base ai dati economici consolidati (management view) così come rappresentati nella Relazione

	sulla Gestione e non inclusivo dei proventi e oneri di natura non ricorrente (ad es. derivanti da operazioni di ristrutturazione, acquisizione e/o dismissione di società e rami d'azienda, svalutazione o rivalutazione di attività, progetti speciali), a parità di principi contabili
Gruppo	la Società e le Controllate
KPIs	Key Performance Indicators
LTI	Long Term Incentive, ovvero la componente variabile di lungo periodo
LTFR	Lost Time Injury Frequency Rate
Obiettivi del Piano LTI 2018-2019	gli obiettivi in termini di Ricavi Cumulati ed Ebit Cumulato, Piano di 'Change Management': ridisegno dei processi organizzativi e 'Succession Planning', Programma 'Safety Leadership', definiti dal Consiglio di Amministrazione, in funzione del raggiungimento dei quali i Beneficiari del Piano LTI 2018-2019 avranno il diritto di ricevere il Bonus Maturato
Obiettivi del Piano LTI 2020-2022	gli obiettivi (i) economico – finanziari individuati in Gross Debt on EBITDA (con peso del 25% e misurazione del rapporto % grazie ad effetto Progetto Italia), TSR con peso del 25% (miglioramento dell'indice TSR nel periodo di <i>performance</i>) e <i>Overheads on revenues</i> , con peso del 30% e misurazione percentuale in conseguenza a Progetto Italia; (ii) obiettivi connessi a rischio e sostenibilità, individuati in <i>Lost Time Injury Frequency Rate</i> (con peso del 10% e misurazione della riduzione media % nel periodo di <i>performance</i> 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), in funzione del raggiungimento dei quali i Beneficiari del Piano LTI 2020/2020 avranno il diritto di ricevere il Bonus Maturato
Periodo di Vesting	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	Il nuovo piano di incentivazione correlato al nuovo Piano Industriale della Società
Piano LTI 2020-2022	piano c.d. chiuso di incentivazione di lungo termine con un Periodo di Vesting triennale 2020-2022
Politica di Remunerazione 2020	la Politica di Remunerazione di Salini Impregilo per l'esercizio 2020 approvata dal Consiglio di Amministrazione del 13 marzo 2020
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 6 dicembre 2019 e disponibile sul sito internet della Società (www.salini-impregilo.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 Salini Impregilo – 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
Programma 'Safety Leadership'	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>

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.
Relazione di Governance 2019	Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari relativa all'Esercizio all'esercizio 2019, pubblicata sul sito internet della Società www.salini-impregilo nella sezione <i>"Governance/Sistema di Governance/Relazione sul Governo Societario"</i> .
Ricavi Cumulati	il valore dei ricavi di Gruppo a livello consolidato realizzato nel periodo 1 gennaio 2018-31 dicembre 2019, determinato in base ai dati economici consolidati (<i>management view</i>) così come rappresentati nella Relazione sulla gestione e non inclusivo dei proventi e oneri di natura non ricorrente (ad es. derivanti da operazioni di ristrutturazione, acquisizione e/o dismissione di società e rami d'azienda, svalutazione o rivalutazione di attività, progetti speciali), a parità di principi contabili
STI	lo Short Term Incentive, ovvero la componente variabile di breve periodo
STI 2019	lo STI relativo all'esercizio 2019
STI AD 2019	lo STI 2019 dell'Amministratore Delegato
STI DRS 2019	lo STI 2019 dei Direttori Generali e dei DRS
STI 2020	lo STI relativo all'esercizio 2020, coerente con i key performance indicators del Piano Industriale e del Progetto Italia
STI AD 2020	lo STI 2020 dell'Amministratore Delegato
STI DRS 2020	lo STI 2020 dei Direttori Generali e dei DRS
STI ULTERIORI DRS 2020	lo STI 2020 degli Ulteriori DRS
Società o Salini Impregilo	Salini Impregilo S.p.A.
'Succession Planning' per posizioni critiche	la misurazione percentuale del livello di copertura delle posizioni chiave/critiche del Gruppo con successori identificati risultante alla data del 31 dicembre 2019
Testo Unico Finanza/TUF	il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (e successive modifiche e integrazioni)
Total Compensation	il trattamento economico complessivo dell'Amministratore Delegato, dei Direttori Generali e degli altri DRS dato dalla somma delle componenti del <i>pay-mix</i> teorico (fisse e variabili STI e LTI)
TSR	<i>Total Shareholder Return</i>
Ulteriori DRS	i Dirigenti con Responsabilità Strategiche nominati dal Consiglio di Amministrazione dell'11 marzo 2020, con attribuzione di uno specifico pacchetto remunerativo diverso da quello dei DRS

Salini Impregilo S.p.A.

www.salini-impregilo.com

www.webuildvalue.com

Project coordination

Salini Impregilo Corporate Identity and Communication

Credits

Copyright ©Salini Impregilo Image Library

www.salini-impregilo.com

Seguici su:

