

TREVI Finanziaria Industriale S.p.A.

Emittente: TREVI – Finanziaria Industriale S.p.A.

Sito Web: www.trevifin.com

Esercizio: 2014 – chiuso il 31 Dicembre 2014

Data di approvazione della Relazione: 24 Marzo 2015

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE
2014
APPROVATA DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
in data
24 marzo 2015

INDICE

Premessa

Quadro normativo

Gli obiettivi principali delle relazioni sulle politiche di remunerazione

Sezione I

- Principi
- Il processo organizzativo delle politiche di remunerazione
- La struttura del sistema remunerativo
- Dettagli funzionali del sistema retributivo
- I destinatari della politica retributiva

Sezione II

- Parametri
- Conclusioni di sintesi

Allegati

- Allegato 1 Compensi ai componenti degli organi di amministrazione;
- Allegato 2 Compensi ai componenti del collegio sindacale;
- Allegato 3 Compensi ai dirigenti con funzioni strategiche.

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI, DEI DIRETTORI GENERALI E DEI DIRIGENTI CON FUNZIONI STRATEGICHE

Premessa

Il Gruppo Trevi è, ad oggi, una delle imprese leader mondiali nel settore delle fondazioni speciali per la realizzazione di servizi e per la produzione di macchinari strumentali; si configura come protagonista sotto il profilo tecnologico nel settore delle perforazioni petrolifere, in termini di servizi di perforazione e produzione per macchinari di perforazione. La Trevi Finanziaria Industriale S.p.A., in qualità di società capogruppo, è orientata infatti, *all'essere il partner tecnologico di riferimento nel settore delle opere ingegneristiche nel sottosuolo e nella ricerca e sviluppo delle risorse idriche ed energetiche.*

Quadro normativo

La nuova definizione del documento sulle politiche di remunerazione delle società quotate è la risultanza del dibattito sulla stabilità dei mercati finanziari che si è sviluppato a livello internazionale nel corso degli ultimi anni.

La Commissione Europea è intervenuta sul tema della remunerazione degli amministratori delle società quotate con la raccomandazione n. 2004/913/CE, a proposito della promozione di una disciplina circa la remunerazione degli amministratori, successivamente ha adottato la raccomandazione n. 2005/162/CE, con riferimento al ruolo degli amministratori non esecutivi e ai comitati del Consiglio di Amministrazione e da ultimo, la raccomandazione n. 2009/385/CE, quale elemento integrativo delle due precedenti.

In seguito la Legge comunitaria del 4 giugno 2010, n. 96, ha delegato al Governo l'adozione delle raccomandazioni, determinando specifiche direttive in materia di trasparenza dei compensi e di coinvolgimento dell'assemblea dei soci.

Sempre nel 2010 e precisamente con il D.lgs n. 259, è stato inserito nel "TUF" l'art. 123-ter ("Relazione sulla remunerazione") il quale ha previsto, per le società quotate, l'obbligo di mettere a disposizione del pubblico, almeno ventuno giorni prima dell'assemblea ordinaria annuale, una relazione sulla remunerazione articolata in due sezioni:

1. I Sezione: politica sulla remunerazione dell'anno a cui si riferisce la relazione.
2. II Sezione: resoconto sulla remunerazione per l'esercizio precedente all'anno a cui si riferisce la relazione.

A proposito dell'evoluzione normativa, anche sul piano dell'autoregolamentazione è stato modificato il Codice di Autodisciplina delle società quotate in Borsa, con specifico riferimento alla remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche.

Gli obiettivi principali delle relazioni sulle politiche di remunerazione:

1. Allineare il sistema delle remunerazioni alle esigenze del mercato per garantire la competitività della società.
2. Trattenere ed attrarre risorse in possesso di elevate professionalità con specifico riferimento alle figure chiave per lo sviluppo della società.
3. Rendere trasparenti e motivati i presupposti che determinano i compensi.
4. Renderli coerenti con la strategia di medio-lungo periodo.

Si tratta quindi di una nuova prescrizione sia normativa (art. 123-ter del TUF) sia regolamentare (art. 7 del Codice di Autodisciplina della Borsa Italiana) che s’inserisce nell’attuale quadro normativo:

- l’art. 2389 del Codice Civile, per il quale, in qualsiasi società per azioni, i compensi degli amministratori sono definiti dall’Assemblea mentre la remunerazione degli amministratori “investiti di particolari cariche” (es: l’Amministratore Delegato) è decisa dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale (ad eccezione di particolari clausole dello Statuto che impongono la definizione di un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli amministratori);
- l’art. 114-bis del D.lgs. 58/1998 (TUF), il quale prevede per le società quotate, la competenza dell’assemblea circa l’approvazione dei piani di remunerazione basati su strumenti finanziari.

Attraverso il decreto riguardante la relazione sulla remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con funzioni strategiche, si vuole rendere obbligatoria la struttura del documento oltre a quanto già previsto dal Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana.

In definitiva il senso complessivo della modifica normativa è quello di rendere trasparenti le forme di remunerazione e di semplificare la loro rappresentazione, elementi che fino ad ora potevano sfuggire alla vigilanza degli azionisti (strumenti finanziari, accordi di fine mandato, ecc ...).

SEZIONE I**Principi**

La principale finalità della policy sulle retribuzioni, come precedentemente accennato, è quella di rispondere ad esigenze di *attraction* e di *retention* di tutte quelle risorse dotate delle caratteristiche necessarie per operare con successo all'interno dell'intero Gruppo. In questo modo si intende motivare ancor di più il top management nei confronti di risultati sempre sfidanti nel mercato di riferimento.

Nella definizione del sistema d'incentivazione e retribuzione degli amministratori e dei dirigenti strategici all'interno del Gruppo Trevi, sono stati considerati tutti gli elementi utili alla definizione delle politiche di contenimento del rischio, dello sviluppo economico/finanziario di medio - lungo periodo e della cultura aziendale. L'intero sistema di incentivazione è dunque sia correlato a obiettivi di sviluppo di tipo economico e finanziario, determinati dall'utilizzo di piani di MBO¹, sia finalizzato a trattenere le figure chiave mediante l'utilizzo di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.

Il sistema remunerativo della Trevi Finanziaria Industriale S.p.A. considera la necessità di rafforzare i valori, le capacità e i comportamenti in coerenza con la strategia di sviluppo, attraverso l'allineamento degli interessi del management e degli azionisti, attraverso un forte legame tra retribuzione e performance individuali. La politica definita ha dunque come obiettivo quello di creare valore sostenibile e definire che la remunerazione sia basata su risultati effettivamente conseguiti. Inoltre, il sistema remunerativo è volto ad incentivare la permanenza di risorse professionali qualificate per il perseguimento degli obiettivi della Società e del Gruppo.

La remunerazione degli amministratori delle società quotate, infatti, rappresenta un meccanismo di incentivo e di controllo fondamentale per assicurare l'integrità e l'efficacia dei meccanismi di *corporate governance*.

Il sistema remunerativo e di incentivazione è stato qualificato in modo tale da non accrescere i rischi aziendali con specifico riferimento ad alcuni elementi essenziali:

- ottemperare in modo coerente alle raccomandazioni del codice di autodisciplina della Borsa Italiana;
- essere in linea con gli obiettivi strategici e la propensione al rischio della società, oltre che con i valori e gli interessi di tutti gli Stakeholder del Gruppo;
- favorire la compliance normativa e regolamentare applicabile;
- essere disponibile e consultabile, nel rispetto di eventuali requisiti di riserbo, da parte delle strutture interne competenti;
- prevedere l'utilizzo dell'opera consultiva di un Comitato delle Remunerazioni, esclusivamente composto da soggetti indipendenti, con compiti consultivi e di proposta in materia di compensi e compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per la remunerazione del management;
- prevede regolamenti e procedure trasparenti per determinare la remunerazione all'interno della società;

¹ MBO Management by Objectives: metodo di valutazione del personale che si basa sui risultati raggiunti a fronte di obiettivi prefissati.

- prevedere un'adeguata informativa alle funzioni di controllo in tema di politica remunerativa;
- prevedere l'aggiornamento periodico del sistema remunerativo per garantire che sia adeguato ai mutamenti intervenuti all'interno della società e al contesto di riferimento;
- garantire trasparenza interna ed esterna all'Organizzazione;
- attrarre, trattenere e motivare un management dotato di qualità professionali di elevato standard;
- applicare sin dai vertici aziendali quelle politiche premianti esistenti all'interno del Gruppo volte al riconoscimento della meritocrazia sulla base di obiettivi SMART².

Il sistema remunerativo prevede una componente significativa dell'elemento di retribuzione variabile legata ai risultati aziendali e al contrario non presenta benefit consistenti di natura previdenziale e assistenziale.

Il processo organizzativo delle politiche di remunerazione

In relazione al sistema di *corporate governance* del Gruppo Trevi, di seguito sono elencati gli organi e le funzioni che intervengono nel processo di definizione e aggiornamento delle politiche retributive:

Assemblea dei soci

- L'assemblea ordinaria delibera inderogabilmente circa la determinazione del compenso di amministratori, sindaci e soggetti incaricati di effettuare la revisione legale dei conti.

Consiglio di amministrazione

- Approva e riesamina su base annuale la politica retributiva ed è responsabile della sua corretta attuazione.
- Assicura che la politica di remunerazione sia accessibile all'interno della struttura aziendale.
- È responsabile delle modifiche o integrazioni al piano dei compensi che ritiene utili o necessarie.
- È informato in merito al raggiungimento degli obiettivi individuati per il riconoscimento della componente incentivante legata a parametri economici, relativamente agli amministratori investiti di particolari cariche, all'Amministratore Delegato e ai Dirigenti Aziendali strategici.
- Approva l'informativa per l'Assemblea Ordinaria, relativa all'attuazione delle politiche di remunerazione e la presente relazione sulla remunerazione.

Comitato per la Remunerazione

Il Comitato è composto da tre amministratori non esecutivi ed indipendenti che svolgono le seguenti attività:

² **OBIETTIVI SMART:** acronimo inglese che sintetizza il metodo descritto da **Peter Drucker** nel suo libro *The Practice of Management (1954)*. **Specific.** L'obiettivo fissato deve essere specifico, quindi deve essere chiaro, e non vago, il fine che ci proponiamo. **Measurable.** L'obiettivo deve essere misurabile, ciò permette di capire se il risultato atteso è stato raggiunto o meno ed eventualmente, quanto si è lontani dalla meta. **Achievable.** L'obiettivo deve essere realizzabile date le risorse e le capacità a propria disposizione. **Realistic.** Obiettivi troppo lontani dalla realtà finiscono con il non essere presi troppo in considerazione poiché scoraggianti. **Time Related.** L'obiettivo deve essere basato sul tempo, cioè occorre determinare il periodo di tempo entro il quale l'obiettivo deve essere realizzato.

- Presentare proposte o esprimere 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; monitorare l'applicazione delle decisioni adottate dal consiglio stesso, verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance.
- Valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dagli Amministratori delegati; formulare al consiglio di amministrazione proposte in materia.

Amministratori Delegati

Gli amministratori delegati con riferimento ai poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione a loro attribuiti:

- assumono poteri di proposta in merito alle politiche retributive;
- dispongono circa l'adeguamento del sistema di remunerazione e d'implementazione dello stesso in funzione delle politiche approvate dal Consiglio di Amministrazione;
- ricevono dalle strutture competenti l'informativa circa lo stato di applicazione delle politiche di remunerazione, riassumendo i compensi deliberati in favore dei destinatari e proponendo eventuali modifiche;
- ricevono eventuali risultati di benchmark relativi a indagini statistiche sull'evoluzione delle dinamiche retributive e sul posizionamento dell'azienda rispetto ai competitor di riferimento.

Risorse Umane di Gruppo

Il Servizio Risorse Umane di Gruppo collabora alla definizione delle politiche retributive provvedendo all'analisi della normativa di riferimento, all'esame specifico dei CCNL e degli accordi integrativi in essere nonché allo studio delle tendenze e delle prassi di mercato in tema di sistemi retributivi ed incentivanti.

In aggiunta, eventualmente anche con il supporto delle funzioni aziendali interessate:

- si occupa della definizione del sistema di valutazione del personale e coordina l'attuazione del processo;
- si occupa della proposta e della definizione dei possibili indicatori da utilizzare per la stima della componente variabile (tramite piani di MBO annuali personalizzati) della retribuzione complessiva, nel rispetto delle *best practice*, oltre che degli elementi che attengono alle posizioni e ai compiti assegnati a ciascun soggetto aziendale;
- realizza analisi statistiche sull'evoluzione delle dinamiche remunerative e sul posizionamento dell'azienda rispetto al mercato di riferimento;
- Supporta il CDA nell'applicazione delle politiche di remunerazione e incentivazione nel rispetto dei criteri di equità e di trasparenza;
- si occupa della modifica delle politiche retributive a seguito di eventuali variazioni organizzative o del contesto normativo di riferimento;
- accerta l'impatto derivante da un eventuale aggiornamento delle politiche retributive sul sistema di remunerazione in essere, evidenziando eventuali criticità con riferimento all'applicazione delle nuove politiche.

La struttura del sistema remunerativo

I destinatari della politica remunerativa sono gli Amministratori Esecutivi e i manager apicali con specifico riferimento ai dirigenti con funzioni strategiche.

La struttura del sistema dei compensi, prevede una remunerazione globale costituita da una componente fissa (RAL) e da una componente variabile (MBO, Bonus).

La componente fissa della remunerazione complessiva, costituisce di per sé una parte rilevante e adeguata della remunerazione totale, tale da permettere il perseguimento di una politica compiutamente flessibile in materia di bonus. Questo significa che anche se la componente variabile può differire a seconda del personale, delle condizioni di mercato e del settore in cui opera l'impresa, la parte fissa e quella variabile restano in una condizione di equilibrio tra loro.

Nel dettaglio, la struttura della componente variabile della remunerazione, determinata al fine di premiare i risultati raggiunti, deve rispettare i seguenti fondamenti:

- essere equilibrata in funzione dei risultati effettivamente conseguiti, sino a ridursi significativamente o azzerarsi, in caso di performance inferiore alle previsioni;
- essere coerente con il livello delle risorse patrimoniali e della liquidità necessari per fronteggiare lo sviluppo dell'attività caratteristica e tutti gli ulteriori investimenti finalizzati alla persistenza del Gruppo all'interno del proprio livello di rischio accettabile;
- essere corrisposta in funzione dei risultati effettivi e duraturi. I parametri considerati devono essere sia economici sia finanziari, ben individuati, oggettivi e di immediata valutazione. Nel caso in cui siano considerati elementi valutativi di tipo discrezionale, i criteri di riferimento devono essere chiari e predeterminati. Da ultimo, l'intero processo deve essere documentato tramite piani di MBO annuali e personalizzati;
- deve tenere conto dei risultati delle aggregazioni organizzative (es: business unit, società, gruppo, ecc ...) e dove possibile dei risultati individuali;
- in via più generale, la metodologia applicata ai soggetti rilevanti che partecipano alle funzioni aziendali di controllo non deve compromettere la loro obiettività di giudizio.

Nello specifico:

- la componente fissa è sufficiente per remunerare la prestazione dei soggetti inclusi nel piano, nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di performance;
- la parte variabile potrebbe non essere erogata, in tutto o in parte, qualora i singoli dipendenti o un'unità operativa o l'impresa nel suo complesso non rispettino i criteri di efficacia o efficienza predeterminati;
- l'erogazione dei bonus potrebbe essere sospesa qualora sussistano dubbi circa il deterioramento delle condizioni complessive dell'azienda, ovvero della sua capacità di proseguire l'attività caratteristica in condizioni di normalità.

La struttura del sistema remunerativo prevede inoltre forme di remunerazione discrezionale e non ricorrente che premiano occasionalmente, attraverso erogazioni una tantum di bonus monetari, prestazioni del management di particolare significato strategico ovvero premiamo la permanenza degli stessi all'interno del Gruppo e la continua contribuzione alla sua crescita. La valutazione di tali risultati e dei

corrispondenti contributi e prestazioni è sottoposta, per gli Amministratori e i Dirigenti con responsabilità strategiche, al preventivo vaglio del Comitato per la Remunerazione.

Allo stato attuale, pur non essendo attivo un sistema completo d'incentivazione monetaria a lungo termine, gli obiettivi fissati annualmente sono tracciati attraverso il sistema di MBO aziendale e sono da considerarsi come step intermedi per raggiungere traguardi nel medio e lungo periodo.

Dettagli funzionali del sistema retributivo

La componente fissa prevista dal sistema è definita in modo tale da ridurre il pericolo di comportamenti eccessivamente orientati al rischio e la sua dimensione relativa, rispetto a quella variabile, è anche funzione della necessità di scoraggiare iniziative centrate sui risultati di breve periodo che potrebbero compromettere la sostenibilità e la creazione di valore nel medio-lungo termine.

La componente fissa del sistema retributivo è influenzata dalle seguenti variabili:

- ruolo ricoperto;
- assunzione di responsabilità.

La componente variabile del sistema retributivo legata all'MBO, è caratterizzata dai seguenti indicatori:

- ottenimento dei risultati stabiliti annualmente;
- correlazione dei risultati con riferimento all'azienda e/o alla funzione e/o all'individuo;
- permanenza all'interno del Gruppo.

La componente variabile monetaria complessiva si sostanzia come attribuzione di premi annuali espressi come una percentuale della retribuzione fissa (bonus opportunities), come dettagliato qui di seguito. Si specifica che è in corso un progetto per l'estensione della componente variabile degli incentivi su base pluriennale al fine di renderli coerenti con la strategia di medio-lungo periodo del piano industriale.

Il riconoscimento dell'incentivo (MBO), è subordinato al raggiungimento di obiettivi di performance rispetto al budget ed è regolamentato da un cancelletto d'ingresso relativo all'utile. Gli obiettivi di performance di seguito riportati, vengono approvati dal CDA:

- KPI relativo all'EBIT
- KPI relativo al ROI
- KPI relativo alla PFN (POSIZIONE FINANZIARIA NETTA) / EBITDA
- KPI relativo all'EBITDA / ONERI FINANZIARI NETTI
- KPI relativo all'INTEREST RATIO
- PROGETTO/I STRATEGICO SPECIFICO
- KPI QUALITATIVI

Si precisa che la remunerazione incentivante variabile massima legata all'MBO, potrà variare da un minimo del 35% ad un massimo del 60% della retribuzione fissa (RAL) in funzione sia delle complessità del ruolo, sia delle responsabilità ad esso correlate e che essa non potrà superare il 120% del valore teorico dell'MBO qualora gli obiettivi vengano largamente ecceduti.

I tempi di erogazione riferiti alla liquidazione degli incentivi si manifestano successivamente alla consuntivazione dei risultati dell'esercizio dell'anno a cui è riferito l'MBO personale.

Nel caso in cui si manifestino dimissioni, licenziamento o cessazione anticipata del rapporto di lavoro, non sono riconosciute specifiche indennità a favore degli Amministratori o dei dirigenti, anche a fronte dei risultati raggiunti.

L'importo dell'MBO raggiunto da ciascun Dirigente viene liquidato congiuntamente alla retribuzione del mese di Aprile/Maggio dell'anno successivo a quello di riferimento, e comunque, sempre almeno un mese dopo l'approvazione del bilancio d'esercizio.

Non sono previste al momento per l'anno 2015 modifiche della componente variabile della Remunerazione rispetto al piano adottato nel 2014; tuttavia, considerando l'evoluzione del Gruppo, il Comitato Remunerazione nel corso dell'anno potrà valutare se proporre variazioni relative alle politiche retributive.

Con riferimento al sistema dei rischi assicurativi relativi alla responsabilità professionale si conferma la sottoscrizione della polizza D&O a favore di amministratori, sindaci, componenti di organismi di gestione e controllo, direttori generali, dirigenti e responsabili della sicurezza del lavoro, per le perdite pecuniarie derivanti da atti illeciti commessi nell'esercizio delle loro funzioni manageriali. La società ha sottoscritto una polizza base master che copre tutte le società del Gruppo Trevi. In aggiunta, in tutti i paesi dove è richiesta la sottoscrizione obbligatoria di una polizza locale, si è provveduto alla sua sottoscrizione per consentire poi l'utilizzo in eccesso della polizza master di gruppo. La copertura ha effetto retroattivo illimitato purché la richiesta di risarcimento sia avanzata durante il periodo di validità della polizza e comprenda l'estensione territoriale a livello mondiale, salvo esplicite esclusioni in linea con la prassi internazionale (es: paesi in embargo).

Con riferimento al personale dirigente della società e delle società controllate, è prevista la sottoscrizione di una polizza infortuni e di una sull'assicurazione della vita come da CCNL.

I Destinatari della Politica Retributiva

Amministratori di Trevi Finanziaria Industriale Spa

I compensi per i componenti del Consiglio di Amministrazione di Trevi Finanziaria Industriale Spa ed in particolare, quelli dei cinque Amministratori Esecutivi, non sono correlati ai risultati aziendali conseguiti o comunque al raggiungimento di specifici obiettivi di business.

In relazione all'andamento recessivo dell'economia di alcuni paesi, Italia compresa, ove opera il Gruppo Trevi, anche per quest'anno non saranno integrati i compensi degli Amministratori esecutivi di una componente variabile in relazione a determinati target di sviluppo della società, pertanto i compensi attuali restano invariati.

L'assemblea del 29 aprile 2013 ha stabilito un compenso base per la carica di Consigliere.

Il Consiglio di Amministrazione del 14 maggio 2013 ha provveduto alla definizione delle cariche sociali e alla nomina del Presidente, oltre che Amministratore Delegato, del Vice-Presidente oltre che Amministratore Delegato e alla nomina di due ulteriori consiglieri alla carica di Amministratori Delegati.

L'attività nei comitati istituzionali prevede un gettone di partecipazione di Euro 1.000,00 (Euro mille/00) non cumulabile in caso di più adunanze nella stessa giornata e qualora la seduta non coincida con una adunanza del Consiglio di Amministrazione.

Il Piano, ove approvato dall'Assemblea degli Azionisti della Società, potrà prevedere tra i potenziali beneficiari anche gli Amministratori di Trevi Finanziaria Industriale Spa.

Da ultimo, non sono presenti accordi tra la società e gli Amministratori che prevedano indennità in caso di dimissioni o di revoca, licenziamento senza giusta causa o cessazione del rapporto di lavoro in relazione ad un'offerta pubblica di acquisto.

Il Consiglio di Amministrazione di TREVI – Finanziaria Industriale S.p.A. in carica alla data attuale di approvazione della presente relazione, è stato nominato dall'Assemblea degli Azionisti del 15 gennaio 2015, per gli esercizi 2015 – 2016 - 2017 e il mandato scade con l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2017 ed è composto da undici membri.

L'Assemblea degli Azionisti ha attribuito un compenso complessivo al Consiglio di Amministrazione di Euro 1.055.000 con un compenso base per Consigliere di Euro 40.000.

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in pari data, ha attribuito le cariche sociali, i poteri e i compensi come autorizzati dall'Assemblea, come segue:

- | | |
|--|--------------|
| • Presidente e Amministratore Delegato | Euro 320.000 |
| • Vice Presidente Esecutivo | Euro 315.000 |
| • Vice Presidente | Euro 100.000 |

Amministratori delle società collegate/controllate

I consigli di amministrazione delle società collegate/controllate sono composti da membri della famiglia Trevisani e/o da dirigenti del gruppo e/o da manager espressione di eventuali azionisti di minoranza.

I compensi per i componenti del Consiglio di Amministrazione delle società collegate e/o controllate da Trevi Finanziaria Industriale Spa ed in particolare, quelli degli Amministratori Esecutivi delle stesse, in ragione delle loro specifiche responsabilità di *governance*, oltre che legati ad una remunerazione su base fissa, dovrebbero essere correlati ai risultati aziendali conseguiti o comunque al raggiungimento di specifici obiettivi di business. Nonostante ciò, anche per quest'anno, in relazione all'andamento recessivo dell'economia di alcuni paesi, Italia compresa, ove opera il Gruppo Trevi, non saranno integrati i compensi degli Amministratori delle società collegate/controllate da Trevi Finanziaria Industriale Spa di una componente variabile in relazione a determinati target di sviluppo della società, pertanto i compensi attuali, restano invariati.

Il Piano, ove approvato dall'Assemblea degli Azionisti della Società, potrà prevedere tra i potenziali beneficiari anche gli Amministratori delle società collegate/controllate.

Non sono presenti accordi tra la società e gli Amministratori che prevedano indennità in caso di dimissioni o di revoca, licenziamento senza giusta causa o cessazione del rapporto di lavoro in relazione ad un'offerta pubblica di acquisto.

Dirigenti con funzioni strategiche

Gli Amministratori Esecutivi della Trevi Finanziaria Industriale S.p.A. dovranno approvare il piano d'incentivazione monetaria relativo all'anno 2015, per le risorse manageriali di rilevanza strategica che possono incidere sullo sviluppo complessivo del Gruppo Trevi.

La componente fissa e quella variabile sono determinate con riguardo al mercato di riferimento attraverso un bilanciamento complessivo che considera il ruolo ricoperto, il livello di responsabilità associato all'incarico e il settore di riferimento; la definizione di dettaglio della componente variabile è da considerarsi in fase di completamento.

In generale i trattamenti retributivi del personale che ricopre posizioni di maggiore responsabilità, sono soggetti a valutazione con periodicità annuale, al fine di verificare il loro costante allineamento all'evoluzione della situazione interna e del mercato.

Il Piano, ove approvato dall' Assemblea degli Azionisti della Società, potrà prevedere tra i potenziali beneficiari anche i Dirigenti con funzioni strategiche del Gruppo.

La politica retributiva della Società è coerente con le *best practice* adottate a livello nazionale da società di dimensioni comparabili operanti nel medesimo settore di riferimento.

SEZIONE II

Parametri

- I. I compensi degli AMMINISTRATORI per l'anno 2014 sono esplicitati in modo analitico nella TABELLA I.

I compensi sono definiti come di seguito:

- Euro 40.000,00 (quarantamila/00) per la carica di Consigliere
- Euro 200.000,00 (duecentomila/00) per la carica di Presidente/AD
- Euro 185.000,00 (centoottantacinquemila/00) per la carica di Vice-Presidente e AD
- Euro 145.000,00 (centoquarantacinquemila/00) per la carica di AD in capo ad un Consigliere
- Euro 100.000,00 (centomila/00) per la carica di AD in capo ad un altro Consigliere

Lo svolgimento di specifiche attività operative ha determinato retribuzioni aggiuntive da lavoro dipendente per due Consiglieri esecutivi.

Si fa presente che, per due dei componenti del Consiglio, i Consiglieri Guido Rivolta e Umberto della Sala, i compensi ricevuti vengono riversati al Fondo Strategico Italiano S.p.A.

L'attività dei comitati istituzionali prevede, fino all'anno 2014, un gettone di partecipazione di Euro 1.000,00 (Euro mille/00) non cumulabile in caso di più adunanze nella stessa giornata e qualora la seduta non coincida con un'adunanza del Consiglio di Amministrazione.

Le società collegate/controllate che erogano compensi agli Amministratori sono:

- Trevi Spa
- Drillmec Spa
- Trevi Energy Spa
- Soilmec Spa
- Petreven Spa
- RCT Srl
- PSM Spa

- II. I compensi dei componenti del COLLEGIO SINDACALE di Trevi Finanziaria Industriale Spa per l'anno 2014 sono esplicitati in modo analitico nella TABELLA II.

I compensi sono definiti come di seguito:

- Euro 30.000,00 (trentamila/00) per la carica di Presidente del Collegio Sindacale
- Euro 20.000,00 (ventimila/00) per la carica di Sindaco Effettivo

Le società collegate/controllate che erogano compensi ai componenti del Collegio Sindacale sono:

- Trevi Spa
- Soilmec Spa
- Drillmec Spa
- Trevi Energy Spa
- Petreven Spa
- PSM Spa
- RCT Srl

III. I compensi dei DIRIGENTI CON FUNZIONI STRATEGICHE del Gruppo Trevi per l'anno 2014 sono esplicitati in modo analitico nella TABELLA III.

Le società collegate/controllate che erogano compensi ai Dirigenti con Funzioni Strategiche sono:

- Trevi Spa
- Soilmec Spa
- Drillmec Spa
- Trevi Energy Spa
- Petreven Spa
- PSM Spa

Conclusioni di sintesi

Il livello d'internazionalizzazione, la pressione competitiva e la complessità manageriale del Gruppo Trevi, implicano una sempre maggiore attenzione nella gestione delle risorse umane quale asset fondamentale per il raggiungimento dei risultati pianificati.

La definizione di un sistema d'incentivazione variabile correlata agli obiettivi previsto per il 2014, rappresenta inoltre, in questo contesto, parte di un percorso complessivo di gestione delle risorse umane, al fine di allineare l'operato delle persone con le priorità strategiche dell'azienda. In aggiunta, al di là degli aspetti puramente economici che ovviamente indirizzano le azioni dei dipendenti, la politica retributiva contribuisce in modo significativo a trasferire messaggi circa la strategia e le politiche aziendali sia a livello aggregato sia a livello di singole unità di business.

In questi termini un obiettivo di riferimento per il Gruppo Trevi è quello di sviluppare maggiormente un sistema di incentivazione, inteso nell'accezione più completa di sistema di "Total Reward" che possa in qualche modo favorire due processi ritenuti essenziali per la crescita del Gruppo:

- La negoziazione e condivisione degli obiettivi con i manager tramite strumenti e modalità che permettano un confronto costante tra gli attori coinvolti e che crei dei criteri di valutazione non soltanto misurabili e obiettivi, ma anche rintracciabili in termini di comportamenti e risultati concreti.
- La possibilità da parte del management d'influire sul risultato del singolo per creare il *commitment* sugli obiettivi stabiliti e condivisi in fase di MBO; mettere dunque, la persona al centro in un'ottica di sviluppo sistemico e puntare sempre più sulla crescita delle competenze tecniche e trasversali su un continuum di realizzazione professionale e personale. In questi termini la procedura regolamentare e normativa prevista per l'informativa sul sistema di remunerazione degli amministratori, dei direttori generali e dei dirigenti con funzioni strategiche è l'occasione per

confermare un forte impegno del Gruppo Trevi alla migliore gestione dei processi organizzativi per lo sviluppo delle proprie attività di business.

Si ritiene che il sistema di remunerazione utilizzato sia tale da garantire ai dirigenti strategici il massimo *commitment* sugli obiettivi aziendali.

ALLEGATO I

TREVI – Finanziaria Industriale S.p.A. – Via Larga, 201 - 47522 Cesena (FC) (Italia)
Tel. 0547 319311 – Fax 0547 319313 E mail trevifin@trevifin.com sito internet www.trevifin.com
Capitale sociale Euro 82.391.632,50 Int. Vers.
Registro Imprese Forlì – Cesena, Codice Fiscale e Partita IVA: 01547370401 – C.C.I.A.A. R.E.A. n 201.271

Tabella I - Compensi 2014 ai componenti degli organi di amministrazione

A	B	C	D	1	2	3		4	5	6	7	8	9
Nome e Cognome	Carica P = Presidente VP = Vice Presidente AD = Amm. Delegato	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	*** Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Indennità di fine carica	Retribuzioni da lavoro dipendente	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
Compensi nella società che redige il bilancio													
Davide Trevisani	P - AD	2015	2017	200								200	
Gianluigi Trevisani	VP - AD	2015	2017	185								185	
Cesare Trevisani	VP	2015	2017	145						108		253	
Stefano Trevisani	C	2015	2017	100		38				181		319	
Simone Trevisani	C	2015	2017	0		38				168		206	
(i) Umberto della Sala	C	2015	2017	5								5	
Gaudiana Giusti	C	2015	2017	0								0	
Cristina Finocchi Mahne	C	2015	2017	40								40	
Monica Mondardini	C	2015	2017	40								40	
(i) Guido Rivolta	C	2015	2017	5								5	
Rita Rolli	C	2015	2017	0								0	
*Guglielmo A.C. Moscato	C	2013	2015	35								35	
*Cristiano Schena	C	2013	2015	35								35	
**Riccardo Pinza	C	2013	2015	40								40	
(I) Sub-totale compensi nella società che redige il bilancio				830	0	76	0	0	0	457	0	1.363	0
* in carica fino al 12/11/2014 / ** In carica fino al 15/01/2015													
Compensi da controllate/collegate													
Davide Trevisani	P - AD	2015	2017	428								428	
Gianluigi Trevisani	VP - AD	2015	2017	438								438	
Cesare Trevisani	VP	2015	2017	305								305	
Stefano Trevisani	C	2015	2017	282								282	
Simone Trevisani	C	2015	2017	237								237	
(i) Umberto della Sala	C	2015	2017	0								0	
Gaudiana Giusti	C	2015	2017	0								0	
Cristina Finocchi Mahne	C	2015	2017	0								0	
Monica Mondardini	C	2015	2017	0								0	
(i) Guido Rivolta	C	2015	2017	0								0	
Rita Rolli	C	2015	2017	0								0	
(II) Sub-totale compensi da controllate e collegate				1.690	0	0	0	0	0	0	0	1.690	0
(III) Totale				2.520	0	76	0	0	0	457	0	3.053	0

*** Il Consiglio in carica alla data del 31/12/2014 ha ricoperto la carica per gli anni 2013-2015; il Consiglio nominato dall'Assemblea del 15/01/2015 è in carica per gli anni 2015-2017

(i) I compensi di tali consiglieri vengono riversati al Fondo Strategico Italiano S.p.A.

ALLEGATO II

TREVI – Finanziaria Industriale S.p.A. – Via Larga, 201 - 47522 Cesena (FC) (Italia)
Tel. 0547 319311 – Fax 0547 319313 E mail trevifin@trevifin.com sito internet www.trevifin.com
Capitale sociale Euro 82.391.632,50 Int. Vers.
Registro Imprese Forlì – Cesena, Codice Fiscale e Partita IVA: 01547370401 – C.C.I.A.A. R.E.A. n 201.271

Tabella II - Compensi 2014 ai componenti del Collegio Sindacale

A	B	C	D	1	2	3		4	5	6	7	8	9
Nome e Cognome	Carica PCS = Presidente Collegio Sindacale SE = Sindaco Effettivo SS = Sindaco Supplente	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Indennità di fine carica	Retribuzioni da lavoro dipendente	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
Compensi nella società che redige il bilancio													
Adolfo Leonardi	PSC	2013	2015	30								30	
Milena Motta	SE	2013	2015	0								0	
Giancarlo Poletti	SE	2013	2015	20								20	
Valeria Vegni	SS	2013	2015	0								0	
Stefano Leardini	SS	2013	2015	0								0	
*Roberta De Simone	SE	2013	2015	12								12	
(I) Sub-totale compensi nella società che redige il bilancio				62	0	0	0	0	0	0	0	62	0
Compensi da controllate/collegate													
Adolfo Leonardi	PSC	2013	2015	22								22	
Milena Motta	SE	2013	2015	0								0	
Giancarlo Poletti	SE	2013	2015	18								18	
Valeria Vegni	SS	2013	2015	0								0	
Stefano Leardini	SS	2013	2015	10								10	
*Roberta De Simone	SE	2013	2015	0								0	
(II) Sub-totale compensi da controllate e collegate				50	0	0	0	0	0	0	0	50	0
(III) Totale				112	0	0	0	0	0	0	0	112	0

* Sindaco effettivo in carica fino al 12/11/2014

TREVI – Finanziaria Industriale S.p.a. – Via Larga, 201 - 47522 Cesena (FC) (Italia)
 Tel. 0547 319311 – Fax 0547 319313 E mail trevifin@trevifin.com sito internet www.trevifin.com
 Capitale sociale Euro 82.391.632,50 Int. Vers.
 Registro Imprese Forlì – Cesena, Codice Fiscale e Partita IVA: 01547370401 – C.C.I.A.A. R.E.A. n 201.271

ALLEGATO III

TREVI – Finanziaria Industriale S.p.A. – Via Larga, 201 - 47522 Cesena (FC) (Italia)
Tel. 0547 319311 – Fax 0547 319313 E mail trevifin@trevifin.com sito internet www.trevifin.com
Capitale sociale Euro 82.391.632,50 Int. Vers.
Registro Imprese Forlì – Cesena, Codice Fiscale e Partita IVA: 01547370401 – C.C.I.A.A. R.E.A. n 201.271

Tabella III - Compensi 2014 ai dirigenti con funzioni strategiche

A	B	1	2		3	4	5	6	7
Nome e Cognome	Carica	Compensi fissi	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Retribuzioni da lavoro dipendente	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity
			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Compensi nella società che redige il bilancio									
	Dirigenti con funzioni strategiche								
Daniele Forti									
Pio Franchini									
Daniele Vanni									
Compensi da controllate/collegate									
	Dirigenti con funzioni strategiche								
Antonio Arienti									
Leonardo Biserna									
Marco Casadei									
Fabio Marcellini									
Federico Pagliacci									
Riccardo Losappio									
Totale dirigenti con funzioni strategiche		€ 1.492.326,00	€ 610.180,00			€ 24.181,00	€ 2.126.687,00		

TREVI – Finanziaria Industriale S.p.A. – Via Larga, 201 - 47522 Cesena (FC) (Italia)
 Tel. 0547 319311 – Fax 0547 319313 E mail trevifin@trevifin.com sito internet www.trevifin.com
 Capitale sociale Euro 82.391.632,50 Int. Vers.
 Registro Imprese Forlì – Cesena, Codice Fiscale e Partita IVA: 01547370401 – C.C.I.A.A. R.E.A. n 201.271