

TREVI Finanziaria Industriale S.p.A.

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

Sito Web: www.trevifin.com

Esercizio: 2012 – chiuso il 31 Dicembre 2012

Data di approvazione della Relazione: 22 Marzo 2013

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE
2013
APPROVATA DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
in data
22 marzo 2013

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 GruppoTrevi è, ad oggi, una delle imprese leader mondiali nel settore delle fondazioni speciali, sia rispetto alla realizzazione di servizi, sia rispetto alla produzione di macchinari strumentali, e si configura come uno dei protagonisti sotto il profilo tecnologico nel settore delle perforazioni petrolifere, anche in questo caso, sia in termini di servizi di perforazione, sia in termini di produzione per macchinari di perforazione.

Alla luce di questo, la *Vision* della Trevi Finanziaria Industriale spa, in qualità di società capogruppo, è infatti orientata *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. La prima intesa come resoconto della politica della società in materia di remunerazioni
2. La seconda quale documento esplicativo della capacità di trattenere le risorse migliori all'interno dell'azienda

In aggiunta, è stata conferita delega alla Consob al fine di indicare, a mezzo regolamento, le informazioni da includere nella relazione sulla remunerazione.

A seguito di questo percorso il 30 dicembre 2011, è stata pubblicata sulla GU – Serie Generale – n. 303, la Delibera Consob n. 18049 che modifica alcuni articoli del Regolamento Emittenti.

La nuova disciplina regolamentare è in vigore dal 31 dicembre 2011 e trova quindi la sua prima applicazione in occasione dell'approvazione del bilancio relativo all'esercizio fiscale dello stesso anno.

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

Gli obiettivi principali della relazione 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 Spa, 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 s'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 GruppoTrevi, 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 correlato a obiettivi di sviluppo di tipo economico e finanziario con specifico riferimento alla sostenibilità degli investimenti, determinati dall'utilizzo di piani di MBO¹ e, progressivamente, anche da piani d'incentivazione monetaria di lungo periodo.

Il sistema non utilizza strumenti finanziari di incentivazione.

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
- gestire i conflitti d'interesse adottando specifiche misure organizzative, assicurando che l'affidamento di funzioni in potenziale conflitto d'interesse non impedisca ai soggetti incaricati di agire in modo indipendente, così da evitare che tali conflitti incidano negativamente sugli interessi degli *stakeholder*
- 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
- prevedere un'adeguata informativa alle funzioni di controllo in tema di remunerazione
- prevedere il coinvolgimento nell'ambito della definizione delle politiche di remunerazione delle funzioni di controllo
- prevedere una revisione interna e indipendente della Politica Retributiva, per verificarne la conformità con il quadro normativo applicabile nonché per accertare la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate

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

- 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;
- garantire retribuzioni in base a criteri di equità gestionale;
- 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 variabile legata ai risultati aziendali e al contrario non presenta benefit consistenti di natura previdenziale e assistenziale.

Lo scopo sotteso al sistema remunerativo qui definito, risponde nel suo insieme alla necessità di attrarre, trattenere e motivare le persone dotate delle qualità necessarie per garantire una continuità di sviluppo del Gruppo.

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 come obiettivo quello della creazione di valore sostenibile e quello di definire che la remunerazione sia basata sui risultati effettivamente conseguiti. 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 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

-
- 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.

- Assicura che la politica di remunerazione sia accessibile all'interno della struttura aziendale
- E' 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 Amministratori non esecutivi, in maggioranza indipendenti che svolgono le seguenti attività:

- Presentano al Consiglio proposte per la remunerazione degli Amministratori Delegati e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche, monitorando l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio
- Valuta periodicamente i criteri adottati per la remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche, vigilando sulla loro applicazione in funzione delle informazioni fornite dagli Amministratori delegati e formulando al Consiglio di Amministrazione raccomandazioni generali 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

La struttura collabora alla definizione delle politiche retributive provvedendo all'analisi della normativa di riferimento, all'esame specifico dei CCNL e degli accordi integrativi in essere e dello 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 fissa e variabile (tramite piani di MBO annuali personalizzati) della retribuzione

complessiva, nel rispetto delle best practice ed eventualmente delle disposizioni di vigilanza, 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
- accerta la concreta 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

La struttura dei compensi prevede la conformità alla normativa e alla regolamentazione vigente per le società emittenti.

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

La componente fissa della remunerazione complessiva costituisce una parte rilevante e sufficiente della remunerazione totale, tale da permettere il perseguimento di una politica compiutamente flessibile in materia di bonus.

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

Complessivamente, la struttura dei compensi prevede una componente fissa in equilibrio con quella variabile, anche se la componente variabile può differire a seconda del personale, delle condizioni di mercato e del settore in cui opera l'impresa.

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
- deve essere sottoposta a meccanismi di correzione ex post idonei a riflettere i livelli di performance al netto dei rischi effettivamente assunti fino a ridursi significativamente o azzerarsi in caso di risultati decisamente inferiori alle previsioni. Nel caso di utilizzo di parametri non finanziari, tenga conto della conformità alle norme e alle procedure interne
- 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

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

Dettagli funzionali del sistema retributivo

Il sistema è definito dalla presenza di una componente fissa e da una componente d'incentivazione variabile.

La prima dimensione relativa alla componente fissa è influenzata dalle seguenti variabili:

- ruolo ricoperto
- assunzione di responsabilità

La seconda dimensione del sistema retributivo, quella variabile, 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

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 variabile si sostanzia come di seguito:

- come espressione di premi monetari
- si specifica che è in corso di definizione 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.

Come già accennato, la componente variabile è definita in relazione al raggiungimento di determinati obiettivi aziendali, individuali e comportamentali correlati ad elementi di natura economico-finanziaria e altri di natura qualitativa. Le finalità perseguite dal piano di MBO sono quelle di coinvolgere direttamente e pienamente il management aziendale nel perseguimento degli obiettivi economico finanziari e progettuali recepiti nel budget annuale, ancorando quindi la parte variabile della retribuzione a criteri il più possibile oggettivi e opportunamente valutati secondo i principi Smart precedentemente descritti. Al momento, la predisposizione del piano di MBO degli attori coinvolti, è in capo al Presidente e agli Amministratori Delegati della società, in ciò supportati dalla Direzione Risorse Umane di Gruppo ed è in fase di completamento.

I tempi di erogazione riferiti alla liquidazione degli incentivi si manifestano successivamente alla consuntivazione dei risultati dell'esercizio.

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.

La politica delineata, in corso di approvazione, non comprende accordi per l'erogazione di compensi in relazione ad impegni di non concorrenza.

La remunerazione incentivante variabile massima, potrà variare da un minimo del 50% ad un massimo del 150% della retribuzione fissa (RAL) in funzione sia delle complessità del ruolo, sia delle responsabilità ad esso correlate.

Il riconoscimento dell'incentivo, è subordinato al raggiungimento di obiettivi di performance che saranno approvati dal Consiglio di Amministrazione annualmente rispetto agli step di sviluppo previsto per ogni dirigente con responsabilità strategiche.

I parametri sono espressione della necessità di considerare con estrema attenzione l'andamento economico, l'evoluzione del circolante e il livello degli investimenti che si rendono necessari per garantire piena sostenibilità allo sviluppo di mercato del Gruppo Trevi.

Il piano è corrisposto in modalità frontale one-shot e riconosciuto entro i primi sei mesi dell'esercizio successivo a quello di calcolo dei target.

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 comprende 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.

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 quattro 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, si propone di non integrare 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 2010 ha stabilito un compenso base per la carica di Consigliere.

Il Consiglio di Amministrazione del 13 maggio 2010 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 non è soggetta a remunerazione.

Nel corso dell'esercizio fiscale 2013 non sono previsti piani di incentivazione su base azionaria.

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.

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. In relazione all'andamento recessivo dell'economia di alcuni paesi, Italia compresa, ove opera il Gruppo Trevi, si propone di non integrare 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.

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

Il Consiglio di Amministrazione dovrà approvare un piano d'incentivazione monetaria 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.

Il riconoscimento dell'incentivo, è subordinato al raggiungimento di obiettivi di performance rispetto al budget, approvati dal CDA, sentito il Comitato per la Remunerazione, tra i quali:

- KPI relativo all'EBIT
- KPI relativo all'UTILE NETTO
- KPI relativo alla PFN (POSIZIONE FINANZIARIA NETTA) MEDIA
- PROGETTO STRATEGICO SPECIFICO (SE ESISTENTE)

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.

Nel corso dell'esercizio fiscale 2013 non sono previsti piani di incentivazione su base azionaria.

La politica retributiva della società è coerente con le *best practice* adottate a livello nazionale da gruppi di dimensioni comparabili. In particolare sono state utilizzate logiche di confronto rispetto alle società quotate in borsa che operano nel medesimo mercato nazionale di riferimento.

SEZIONE II**Parametri**

- I. I compensi degli AMMINISTRATORI per l'anno 2012 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.

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

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

- II. I compensi dei componenti del COLLEGIO SINDACALE di Trevi Finanziaria Industriale Spa per l'anno 2012 sono esplicitati in modo analitico nella TABELLA II.

I compensi sono definiti come di seguito:

- Euro 31.000,00 (trentunomila/00) per la carica di Presidente del Collegio Sindacale
- Euro 21.000,00 (ventunomila/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
- RCT Srl

- III. I compensi dei DIRIGENTI CON FUNZIONI STRATEGICHE del Gruppo Trevi per l'anno 2012 sono esplicitati in modo analitico nella TABELLA III.

L'ammontare aggregato dei compensi erogati da Trevi Finanziaria Industriale Spa corrisponde ad € 495.000,00 (Quattrocentonovantacinquemila/00).

L'ammontare aggregato dei compensi erogati dalle società collegate/controllate corrisponde ad € 1.288.000,00 (Unmilione duecentoottantotto/00).

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

- Trevi Spa
- Soilmec Spa
- Drillmec Spa
- Trevi Energy Spa
- Petreven 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 2013, 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.

In conclusione, ad oggi, il bassissimo livello di *turn over* aziendale, in particolare per quanto attiene i Dirigenti Strategici, ci consente di confermare la validità del sistema d'incentivazione scelto dall'Azienda.

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 35.097.150,00 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 ai componenti degli organi di amministrazione

A Nome e Cognome	B Carica P = Presidente VP = Vice Presidente AD = Amm. Delegato AU = Amm. Unico C = Consigliere	C Periodo per cui è stata ricoperta la carica	D Scadenza della carica	1 Compensi fissi	2 Compensi per la partecipazione a comitati	3 Compensi variabili non equity		4 Benefici non monetari	5 Incentività di fine carica	6 Retribuzioni da lavoro dipendente	7 Altri compensi	8 Totale
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Compensi nella società che redige il bilancio												
Davide Trevisani	P - AD	2010 - 2011	2013	200								200
Gianluigi Trevisani	VP - AD	2010 - 2011	2013	185								185
Cesare Trevisani	AD	2010 - 2011	2013	145						77		222
Stefano Trevisani	AD	2010 - 2011	2013	100		50				71		221
Enrico Bocchini	C	2010 - 2011	2013	40								40
Guglielmo Moscato	C	2010 - 2011	2013	40								40
Franco Mosconi	C	2010 - 2011	2013	40								40
Riccardo Pinza	C	2010 - 2011	2013	42								42
Pio Fabbri Teodorani	C	2010 - 2011	2013	40								40
(I) Sub-totale compensi nella società che redige il bilancio				832	0	50	0	0	0	148	0	1.030
Compensi da controllate/collegate												
Davide Trevisani	P - VP - AD - C	2010 - 2011	2013	428								428
Gianluigi Trevisani	P - VP - AD - C	2010 - 2011	2013	438								438
Cesare Trevisani	P - VP - AD - AU - C	2010 - 2011	2013	263								263
Stefano Trevisani	AD	2010 - 2011	2013	232								232
Enrico Bocchini	C	2010 - 2011	2013									0
Guglielmo Moscato	C	2010 - 2011	2013									0
Franco Mosconi	C	2010 - 2011	2013									0
Riccardo Pinza	C	2010 - 2011	2013									0
Pio Fabbri Teodorani	C	2010 - 2011	2013									0
(II) Sub-totale compensi da controllate e collegate				1.361	0	0	0	0	0	0	0	1.361
(III) Totale				2.193	0	50	0	0	0	148	0	2.391

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 35.097.150,00 Int. Vers.
 Registro Imprese Forlì – Cesena, Codice Fiscale e Partita IVA: 01547370401 – C.C.I.A.A. R.E.A. n 201.271

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 35.097.150,00 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 ai componenti del Collegio Sindacale

A Nome e Cognome	B Carica PCS = Presidente Collegio Sindacale SE = Sindaco Effettivo	C Periodo per cui è stata ricoperta la carica	D Scadenza della carica	1 Compensi fissi	2 Compensi per la partecipazione a comitati	3 Compensi variabili non equity		4 Benefici non monetari	5 Indennità di fine carica	6 Retribuzioni da lavoro dipendente	7 Altri compensi	8 Totale
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Compensi nella società che redige il bilancio												
Leonardi Adolfo	PSC	2010 - 2011	2013	31								31
Alessandri Giacinto	SE	2010 - 2011	2013	21								21
Poletti Giancarlo	SE	2010 - 2011	2013	21								21
		2010 - 2011	2013									0
		2010 - 2011	2013									0
		2010 - 2011	2013									0
		2010 - 2011	2013									0
		2010 - 2011	2013									0
		2010 - 2011	2013									0
		2010 - 2011	2013									0
(I) Sub-totale compensi nella società che redige il bilancio				73	0	0	0	0	0	0	0	73
Compensi da controllate/collegate												
Leonardi Adolfo	SE - PCS	2010 - 2011	2013	23								23
Alessandri Giacinto	PCS	2010 - 2011	2013	12								12
Poletti Giancarlo	SE - PCS	2010 - 2011	2013	15								15
		2010 - 2011	2013									0
		2010 - 2011	2013									0
		2010 - 2011	2013									0
		2010 - 2011	2013									0
		2010 - 2011	2013									0
		2010 - 2011	2013									0
(II) Sub-totale compensi da controllate e collegate				50	0	0	0	0	0	0	0	50
(III) Totale				123	0	0	0	0	0	0	0	123

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 35.097.150,00 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 35.097.150,00 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 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							0	
	Daniele Forti								
	Pio Franchini							0	
	Daniele Vanni							0	
Compensi da controllate/collegate									
	Dirigenti con funzioni strategiche								
	Antonio Arienti							0	
	Leonardo Biserna							0	
	Marco Casadei							0	
	Fabio Marcellini							0	
	Federico Pagliacci							0	
(III) Totale			€ 1.026.177,39	€ 485.000,00				€ 1.511.177,39	