

2020

Relazione sulla politica in materia di  
remunerazione e sui compensi corrisposti

Approvata dal Consiglio di

Amministrazione

in data

05 Giugno 2020

## Contents

Premessa .....	3
Quadro normativo .....	3
Sezione I .....	5
Principi della Politica sulla Remunerazione .....	6
Dirigenti Apicali .....	7
Il Sistema di Remunerazione .....	8
<b>Pay Mix</b> .....	10
<b>Retribuzione fissa (RAL)</b> .....	11
<b>Retribuzione variabile annuale (MBO)</b> .....	11
<b>Componente variabile pluriennale LTI</b> .....	13
Organi e soggetti coinvolti nel processo di predisposizione, approvazione e attuazione della politica di remunerazione.....	14
Forme di Assicurazione .....	19
Sezione II.....	21
Remunerazione degli Amministratori.....	22
<b>Comitati endoconsiliari</b> .....	23
<b>Collegio Sindacale</b> .....	24
Compensi 2019.....	24
<b>Amministratori e Consiglieri</b> .....	24
<b>Collegio Sindacale</b> .....	25
<b>Dirigenti con Funzioni Strategiche</b> .....	25
Tabelle di sintesi.....	26
Tabella I. Compensi corrisposti ai componenti degli organi di Amministrazione.....	27
Tabella II. Compensi corrisposti ai componenti del Collegio Sindacale .....	27
Tabella III. Compensi corrisposti ai dirigenti con funzioni strategiche .....	28
Tabella IV. Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.....	28

## **Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti**

### ***Premessa***

Il Gruppo Trevi è tra i leader mondiali nel settore delle fondazioni speciali per la realizzazione di servizi e per la produzione di macchinari strumentali.

La Trevi Finanziaria Industriale S.p.A., in qualità di società capogruppo, ha la mission di essere *il partner tecnologico di riferimento nel settore delle opere ingegneristiche del sottosuolo*.

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

## Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti

L'art. 123-ter del TUF è stato successivamente modificato dal D. Lgs. 49/2019 attuativo della direttiva (UE) 2017/828 (c.d. *Shareholders' Rights Directive 2*), che modifica la direttiva 2007/36/CE (*Shareholders' Rights Directive*). Le modifiche introdotte, oltre ad aver precisato che la politica di remunerazione deve contribuire *“alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della società”*, hanno reso vincolante il voto assembleare sulla prima sezione della relazione e hanno introdotto il voto non vincolante sulla seconda sezione.

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.

Si tratta quindi di una prescrizione sia normativa (art. 123-ter del TUF) sia regolamentare (art. 6 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 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 della Politica sulla Remunerazione***

La politica sulla remunerazione definisce i principi e le linee guida per la determinazione dei trattamenti dei componenti del Consiglio di Amministrazione, nonché i criteri di riferimento per la definizione della remunerazione del *management* del Gruppo (Direttori Generali; Dirigenti con Responsabilità Strategiche), in coerenza con il modello di *Governance* adottato dalla Società e con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina.

La politica intende attrarre e motivare risorse dotate delle qualità professionali per svolgere gli incarichi ed adempiere alle responsabilità assegnate attraverso prestazioni di eccellenza ed allineare gli interessi del *management* con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo.

Nella definizione del sistema di remunerazione degli Amministratori, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (Dirigenti Apicali) della Società e del Gruppo, sono stati considerati tutti gli elementi utili alla definizione delle politiche di contenimento del rischio di perdita di know-how sia strategico che tecnico, dello sviluppo economico/finanziario di medio-lungo periodo e della cultura Aziendale.

Il sistema di remunerazione della Società ha l'obiettivo di rafforzare i valori, le capacità e i comportamenti coerentemente con la strategia di sviluppo, attraverso l'allineamento degli interessi del management e degli azionisti e, attraverso un forte legame tra retribuzione e performance Aziendali e individuali. La politica sulla remunerazione ha dunque come obiettivo quello di generare valore sostenibile e definisce un sistema che preveda che la remunerazione globale sia costituita da una importante componente variabile, da erogarsi esclusivamente in presenza di risultati effettivamente conseguiti. Inoltre, il sistema di remunerazione così strutturato, è volto ad incentivare la permanenza di risorse professionali qualificate per il perseguimento degli obiettivi della Società e del Gruppo.

L'intero sistema di incentivazione, basato su sistemi di incentivazione monetaria MBO ed LTI, è sia correlato a obiettivi di sviluppo di tipo economico-finanziario e strategico, sia finalizzato ad un'azione di retention delle figure chiave nell'ambito del Gruppo.

Il sistema di remunerazione e di incentivazione è stato definito con specifico riferimento ad alcuni elementi essenziali:

- ottemperare in modo coerente alle raccomandazioni del codice di autodisciplina della Borsa Italiana;

## Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti

- 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;
- prevedere l'utilizzo dell'opera consultiva di un Comitato per le Nomine e la Remunerazione, composto esclusivamente 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;
- prevedere regolamenti e procedure trasparenti per determinare la remunerazione all'interno della società;
- 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.

### ***Dirigenti Apicali***

La politica per la remunerazione, si applica ai Dirigenti Apicali del Gruppo ovvero agli Amministratori Esecutivi, ai Direttori Generali, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società e del Gruppo, che alla data di approvazione della presente politica sulla remunerazione risultano così individuati:

- |  |                          |
|--|--------------------------|
| ✓ Amministratore Delegato di Gruppo                  | Giuseppe Caselli         |
| ✓ Chief Restructuring Officer                        | Sergio Iasi              |
| ✓ CFO di Gruppo                                      | Massimo Sala             |
| ✓ Direttore Organizzazione e Risorse Umane di Gruppo | Pio Franchini            |
| ✓ Direttore Ufficio Legale di Gruppo                 | Alessandro Vottero       |
| ✓ Amministratore Delegato Trevi S.p.A.               | Stefano Trevisani        |
| ✓ CFO Divisione Trevi                                | Massimiliano Battistelli |
| ✓ Direttore Generale Area Estero Trevi               | Andrea Acerbi            |
| ✓ Direttore Generale Area Italia Trevi               | Antonio Arienti          |
| ✓ Direttore Generale Divisione Soilmec               | Riccardo Losappio        |

## ***Il Sistema di Remunerazione***

Il sistema dei compensi, prevede una remunerazione globale costituita da una componente fissa (RAL), una componente variabile annuale su base monetaria (MBO) e una componente variabile di medio-lungo periodo (LTI) che sarà basata su un piano triennale di incentivazione 2020-2022 anche basato su strumenti finanziari e ancora in corso di definizione, come meglio dettagliato nel seguito. Il sistema prevede inoltre l'erogazione di benefit non monetari.

La componente fissa della remunerazione complessiva costituisce di per sé una parte rilevante della remunerazione globale, tale da permettere il perseguimento di una politica compiutamente flessibile in materia di incentivazione variabile.

La componente variabile di breve periodo della remunerazione (MBO), 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 mancato raggiungimento degli obiettivi di performance;
- essere corrisposta in funzione dei risultati effettivi e i parametri considerati devono essere sia economico-finanziari, sia strategici, ben individuati, oggettivi e di immediata valutazione;
- deve tenere conto dei risultati delle aggregazioni organizzative (es: business unit, società, gruppo, ecc.) e 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.

Con la componente variabile di medio-lungo periodo della remunerazione (LTI) si intende premiare i risultati che accrescono il valore dell'azienda nel medio-lungo periodo al fine di focalizzare il Management Aziendale verso risultati duraturi nel tempo e verso un accrescimento di valore per gli azionisti.

La componente LTI deve rispettare i seguenti parametri fondamentali:

- essere equilibrata in funzione dei risultati effettivamente conseguiti, sino a ridursi significativamente o azzerarsi, in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi di performance;
- essere legata ad obiettivi di generazione del valore della Società;
- allineare il management verso il raggiungimento di risultati comuni.



## Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti

In particolare si sottolinea che, per quanto attiene alla parte variabile della remunerazione, sia di breve che di medio lungo periodo:

- l'erogazione degli incentivi 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 valutazione dei risultati e dei corrispondenti contributi e prestazioni è sottoposta, per gli Amministratori Esecutivi, i Direttori Generali, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società o del Gruppo, alla preventiva verifica del Comitato Nomine e Remunerazioni ("CNR").

La struttura del sistema remunerativo può prevedere il riconoscimento di somme una tantum d'ingresso per Amministratori Esecutivi e/o per Direttori Generali e Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Non si prevedono forme di remunerazione discrezionale per Amministratori Esecutivi, Direttori Generali e Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Nell'ambito dei benefit non monetari, oltre a quelli contemplati dal CCNL di riferimento, possono essere previsti:

- auto aziendale concessa ad uso promiscuo;
- assicurazione sanitaria integrativa FASI estesa al nucleo familiare;
- appartamento aziendale.

Non sono invece previsti benefit di tipo previdenziale, fatta eccezione del PREVINDAI previsto dal CCNL.

Per tutti gli incentivi variabili – sia di breve che di medio-lungo termine – è prevista una clausola di *claw-back* in base alla quale la Società, entro il termine legale di prescrizione, potrà rientrare in possesso del tutto o in parte delle somme erogate, 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 ovvero siano stati conseguiti sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati.

L'iter di attivazione della clausola viene avviato al momento dell'individuazione dell'irregolarità, anche in relazione a segnalazioni risultanti dall'attività di audit.

Per i rilievi inerenti le schede obiettivi individuali la clausola sarà attivata dall'Amministratore Delegato, con il supporto del Direttore HR di Gruppo, che ne darà anche informativa al CNR.

## Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti

Per rilievi inerenti i parametri economici e finanziari societari la clausola sarà attivata dal Consiglio di Amministrazione sulla base della segnalazione effettuata dal CNR a cui si dovrà rivolgere l'informativa, comunque generata, inerente l'irregolarità.

La Società generalmente non stipula accordi che regolino ex-ante gli aspetti economici relativi alla risoluzione anticipata del rapporto di lavoro con il management, fermi restando gli obblighi previsti dalla legge e dal Contratto Collettivo di categoria applicabile.

La Società, inoltre, con riferimento agli Amministratori Esecutivi, ai Direttori Generali ed ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche ed in presenza di professionalità con caratteristiche particolarmente rilevanti, tali per cui la risoluzione del rapporto possa determinare rischi per l'azienda, può definire, volta per volta, patti di non concorrenza che prevedano il riconoscimento di un corrispettivo commisurato alla durata ed all'ampiezza del vincolo derivante dal patto stesso.

### ***Elementi chiave del Sistema di Remunerazione***

#### ***Pay Mix***

Il Pay Mix delle retribuzioni, calcolato per l'ipotesi di raggiungimento del 100% degli obiettivi target delle componenti variabili è strutturato come segue:

##### Amministratore Delegato di Gruppo

- ✓ Retribuzione Fissa Annuale Lorda (RAL) 36%
- ✓ Retribuzione variabile Annuale di breve periodo (MBO) 28%
- ✓ Retribuzione Variabile di Lungo Periodo (LTI) 36%

##### Direttori Generali e Dirigenti con Responsabilità Strategiche

- ✓ Retribuzione Fissa Annuale Lorda (RAL) media 58%
- ✓ Retribuzione variabile Annuale di breve periodo media (MBO) 21%
- ✓ Retribuzione Variabile di Lungo Periodo medio (LTI) 21%

Il Pay Mix è un valore obiettivo che considera anche il valore dell'LTI attualmente in fase di definizione.

## Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti

Il Pay Mix previsto dal sistema è definito 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.

Nello specifico dei ruoli relativi a Dirigenti con Responsabilità Strategica, la Società intende avviare nel corso del 2020 un processo di analisi delle remunerazioni sul mercato Top Executive Italia così da poter verificare l'allineamento della politica retributiva del Gruppo Trevi con quello delle maggiori società italiane ed eventualmente rettificarla.

### ***Retribuzione fissa (RAL)***

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

- ruolo ricoperto;
- assunzione di responsabilità;
- mercato di riferimento;
- peso della posizione secondo la metodologia KF Hay Group.

Così come da prassi, per la definizione della RAL verrà utilizzata per lo più la Mediana del mercato Top Executive Italia rimanendo comunque sempre in un range tra il primo e il terzo quartile di mercato, come riferimento dei mercati retributivi per ogni singola posizione presa in analisi, così da garantire equità di trattamento nelle prassi interne ed al contempo adeguati livelli di competitività rispetto al mercato.

### ***Retribuzione variabile annuale (MBO)***

La componente variabile di breve termine della remunerazione, prevista per gli Amministratori Esecutivi, per i Direttori Generali e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, è anch'essa determinata tenendo conto dell'ampiezza e della natura delle specifiche deleghe assegnate, nonché con riferimento a parametri definiti anche sulla base delle pratiche in essere presso le aziende comparabili a livello nazionale ed internazionale.

## Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti

Il sistema MBO è normato da specifico regolamento (Regolamento MBO per i Dirigenti Apicali) emesso dalla Direzione Risorse Umane di Gruppo in funzione delle indicazioni del CNR e dell'Amministratore Delegato di Gruppo, verificato dal CNR ed approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società.

Il regolamento definisce:

- destinatari della politica di MBO;
- cancelletto di accesso per pagamento dell'MBO;
- struttura e peso relativo degli obiettivi degli MBO;
- criteri di overrun e underrun per la determinazione del payout;
- modalità di calcolo dei consuntivi;
- modalità di erogazione e norme per il diritto al pagamento.

La remunerazione incentivante variabile teorica legata all'MBO (Bonus Opportunity), varia da un minimo del 20% ad un massimo del 80% della retribuzione fissa (RAL) in funzione sia delle complessità del ruolo, sia delle responsabilità ad esso correlate. Il payout non può comunque superare il 200% del valore teorico dell'MBO (Bonus Opportunity).

Gli obiettivi dell'MBO sono fissati con riferimento ad indicatori di natura principalmente economico/finanziaria, rappresentativi e coerenti con le priorità strategiche e industriali, misurati secondo criteri predefiniti ed oggettivi.

Il riconoscimento dell'incentivo (MBO) è subordinato al raggiungimento di obiettivi di performance. Di seguito sono riportati gli indicatori di performance approvati dal Consiglio di Amministrazione per l'anno 2020, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni:

### **Obiettivi Economico/Finanziari 60%**

- EBITDA di Gruppo;
- FCFO (Free Cash Flow Operativo) di Gruppo;
- EBITDA di Divisione Trevi;
- EBITDA Divisione Soilmec.

L'EBITDA di Gruppo si applica ai soggetti Apicali appartenenti alla Trevi Finanziaria Industriale S.p.A., mentre gli EBITDA di Divisione si applicano a soggetti Apicali appartenenti alle rispettive divisioni.

Ciascuno degli obiettivi economico finanziari prevede una soglia minima pari all'80% dell'obiettivo target al disotto della quale non dà diritto a payout.

**Obiettivi Strategici legati a performance personali, comunque univocamente misurabili 40%**

Gli obiettivi individuali includono obiettivi inerenti la sostenibilità e, se coerente con il ruolo svolto dall'assegnatario, obiettivi inerenti il portafoglio ordini.

La liquidazione degli incentivi ha luogo successivamente alla consuntivazione dei risultati dell'esercizio dell'anno a cui è riferito l'MBO.

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 verrà liquidato congiuntamente alla retribuzione del mese successivo a quello di approvazione del bilancio d'esercizio.

***Componente variabile pluriennale LTI***

Al fine di ridurre eventuali comportamenti eccessivamente orientati al rischio ed incentivare comportamenti tesi alla realizzazione di risultati sostenibili e di creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo, la politica di remunerazione della Società prevede una componente di medio-lungo termine, assegnata attraverso la partecipazione ai piani di incentivazione con vesting triennale (LTI), istituiti per il *management* del Gruppo Trevi.

Tenuto conto delle attuali condizioni di incertezza del mercato legate all'emergenza sanitaria dovuta alla pandemia da Covid-19, la Società ha ritenuto opportuno rinviare l'adozione di un piano di incentivazione a medio-lungo termine basato su strumenti finanziari. È peraltro intenzione della società sottoporre all'approvazione assembleare, entro la fine dell'esercizio in corso, un piano di incentivazione 2020-2022 basato su strumenti anche finanziari con payout monetario e vesting triennale, con il duplice obiettivo di incentivare i manager su risultati di Gruppo di medio/lungo periodo e, al tempo stesso, di garantire un processo di retention.

Il piano sarà basato su obiettivi di *performance* sia di carattere economico-finanziario (quale il Free Cash Flow Operativo di Gruppo cumulato nel triennio 2020-2022), sia collegati all'andamento del titolo (quale il Total Shareholder Return) al cui raggiungimento sarà subordinata l'erogazione di un incentivo monetario.

## Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti

Il piano prevederà che, al raggiungimento dei target, il payout sia erogato al 50% dopo l'approvazione del bilancio 2022 ed il restante 50% a gennaio del 2023, subordinatamente al fatto che a tale data il rapporto qualificante tra il beneficiario e la Società sia ancora in essere (fermi restando gli effetti delle clausole di good leaver e di bad leaver).

Il piano LTI 2020-2022 sarà normato da specifico regolamento che conterrà, inter alia:

- l'individuazione delle categorie di beneficiari;
- la struttura e il peso relativo degli obiettivi che determineranno il raggiungimento dell'LTI;
- la modalità di calcolo per la consuntivazione degli importi da erogare;
- la disciplina delle erogazioni nelle ipotesi di cessazione del rapporto del beneficiario con la società a seconda che si trattino di ipotesi di good leaver o di bad leaver;
- clausole di claw-back;
- la modalità di erogazione dell'incentivo e le norme relative al pagamento.

La società ha in essere due piani LTI uno relativo al triennio 2016-2018 ed uno relativo al triennio 2017-2019 entrambi basati sull'assegnazione di Stock Grant e approvati dalla Assemblea dei Soci del 13/05/2016 e del 15/05/2017.

Per entrambe i piani, non essendo stati raggiunti gli obiettivi economico finanziari, è maturata solo la componente legata alla retention che per il piano 2016-2018 rappresenta il 50% dei diritti assegnati e per il piano 2017-2019 il 40% dei diritti assegnati.

Data la difficoltà di assegnare delle azioni ai beneficiari a causa della situazione derivante dall'operazione di ristrutturazione del Gruppo, già in essere al gennaio 2019, la Società intende riconoscere ai beneficiari un ammontare in denaro in misura tale da replicare il beneficio economico derivante dal piano di assegnazione delle azioni.

Il valore monetario massimo per il piano 2016 - 2018 sarà pari a Euro 75.647, mentre quello per il piano 2017-2019 sarà pari a Euro 43.904.

### ***Organi e soggetti coinvolti nel processo di predisposizione, approvazione e attuazione della politica di remunerazione***

In relazione alla governance dei sistemi di remunerazione, in questo documento sono riportate le attività di gestione e le relative responsabilità distinte in base al ruolo di ciascuno degli organi coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica in materia di remunerazione, sia per i componenti degli organi di Amministrazione, sia dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo.

***Assemblea degli Azionisti***

- L'assemblea ordinaria delibera inderogabilmente circa la determinazione del compenso di amministratori, sindaci e soggetti incaricati di effettuare la revisione legale dei conti;
- delibera sugli eventuali piani di compensi basati su strumenti finanziari destinati ad Amministratori, Direttori Generali, dipendenti, collaboratori o altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ai sensi dell'art. 114-bis TUF;
- approva la politica sulla remunerazione degli Amministratori, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo.

***Consiglio di Amministrazione***

Al fine di gestire in modo puntuale e strutturato tutto quanto attiene a nomine e a gestione e controllo delle politiche di remunerazione del Gruppo Trevi, il Consiglio di Amministrazione ha costituito al proprio interno un Comitato per le Nomine e la Remunerazione (in seguito CNR);

Il Consiglio di Amministrazione:

- determina, su proposta del CNR, la remunerazione degli Amministratori con deleghe e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche, sentito il Collegio Sindacale;
- definisce la politica della Società in materia di remunerazione degli Amministratori, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo, in conformità con la normativa vigente e con il Codice di Autodisciplina per le società quotate, assicurando che la politica di remunerazione sia accessibile all'interno della struttura aziendale, nel rispetto dei requisiti di riservatezza e privacy;
- approva la Relazione sulla Remunerazione e la sottopone all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti ai sensi e nei limiti di cui all'art. 123-ter, comma 6, TUF;
- attua, con il supporto del CNR, gli eventuali piani di compensi basati sull'assegnazione di azioni o altri strumenti finanziari, deliberati dall'Assemblea degli Azionisti.
- approva e riesamina su base annuale la politica retributiva ed è responsabile della sua corretta attuazione.
- è responsabile delle modifiche o integrazioni al piano dei compensi che ritiene utili o necessarie.

## Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti

- assegna annualmente gli obiettivi di MBO all'Amministratore Delegato e ad eventuali altri Amministratori Esecutivi;
- approva annualmente il regolamento relativo agli MBO dell'AD, degli Amministratori Esecutivi, dei Direttori Generali, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo;
- approva il raggiungimento degli obiettivi individuati per il riconoscimento della componente incentivante di breve periodo (MBO), relativamente, all'Amministratore Delegato e agli Amministratori esecutivi e ne autorizza il pagamento;
- approva il raggiungimento degli obiettivi individuati per il riconoscimento della componente incentivante di breve periodo (MBO) relativamente ai Direttori Generali, Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo e ne autorizza il pagamento;
- approva piani di incentivazione di lungo periodo LTI e relativi obiettivi per l'Amministratore Delegato, gli Amministratori esecutivi, i Direttori Generali i Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo;
- approva il raggiungimento degli obiettivi dei piani LTI e ne autorizza il pagamento;
- approva l'informativa per l'Assemblea Ordinaria, relativa all'attuazione delle politiche di remunerazione e la presente relazione sulla remunerazione.

### ***Comitato Nomine e Remunerazione***

Il CNR costituito al proprio interno dal Consiglio di Amministrazione è costituito dai seguenti Amministratori (Amministratori non esecutivi e indipendenti ai sensi dell'art. 6.P.3. del Codice di Autodisciplina):

- Elisabetta Oliveri (Presidente)
- Cristina Finocchi Mahne
- Alessandro Piccioni

Il CNR si riunisce con cadenza periodica per l'espletamento delle proprie funzioni e dei compiti ad esso assegnati dal Consiglio di Amministrazione ed è validamente riunito in presenza della maggioranza dei componenti in carica. Il Presidente del CNR convoca e presiede le riunioni. Il CNR dispone delle risorse necessarie per l'efficace svolgimento delle proprie funzioni. Il CNR, attraverso le Funzioni Aziendali, accede alle informazioni della Società necessarie per lo svolgimento dei propri compiti e, ove lo reputi necessario, può ricorrere a consulenti esterni che assicurano l'indipendenza di giudizio.

Alle riunioni del CNR partecipa il Responsabile della funzione Risorse Umane e Organizzazione della Società e possono partecipare, su invito del CNR per il tramite del Presidente e in relazione agli argomenti oggetto



## Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti

di trattazione, altri soggetti, inclusi i componenti non esecutivi del Consiglio di Amministrazione e dipendenti della Società o di Società del Gruppo, nonché il Presidente del Collegio Sindacale e gli altri Sindaci effettivi. Nessun Amministratore prende parte alle riunioni del Comitato in cui vengano formulate le proposte al Consiglio relative alla propria remunerazione.

Il CNR provvede a:

- formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in ordine alla definizione della politica della Società in materia di remunerazione degli Amministratori, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche/Dirigenti Apicali del Gruppo, in conformità con la normativa vigente e con il Codice di Autodisciplina per le società quotate;
  - proporre al Consiglio per le relative delibere, in attuazione della politica in materia di remunerazione dallo stesso stabilita:
    - il trattamento economico e normativo degli Amministratori con deleghe e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche (sentito il parere del Collegio Sindacale ove ciò sia richiesto ai sensi dell'art. 2389 c.c.);
    - gli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di breve periodo (MBO) e di lungo periodo (LTI) della remunerazione degli Amministratori Esecutivi monitorando l'applicazione delle decisioni adottate e verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi stessi;
  - valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli Amministratori, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche/Dirigenti Apicali della Società e del Gruppo;
- Le Riunioni del CNR sono regolarmente verbalizzate e il Presidente del CNR ne dà informazione alla prima riunione utile del Consiglio di Amministrazione. Inoltre il CNR fornisce al Consiglio una relazione sulle tematiche di maggior rilievo.

Le attività del Comitato sono disciplinate da un apposito Regolamento, che recepisce i principi e i criteri applicativi raccomandati dal Codice di Autodisciplina.

La presente politica, proposta dal Comitato per la Remunerazione, è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 5 giugno 2020.

### ***Amministratore Delegato di Gruppo***

L'Amministratore Delegato di Gruppo, nell'ambito della politica sulla remunerazione approvata dal Consiglio di Amministrazione e dall'Assemblea dei Soci:

- valuta, con il supporto del CFO e del Direttore Organizzazione e Risorse Umane, il raggiungimento degli obiettivi di performance legati al sistema MBO e ne valida i risultati;
- annualmente, con il supporto del Direttore Organizzazione e Risorse Umane, analizza la situazione delle retribuzioni fisse dei Direttori Generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo, al fine di renderle allineate al mercato e alle performance individuali;
- predispone proposta per i target economico finanziari degli MBO da sottoporre all'approvazione del CNR;
- approva la proposta di regolamento MBO predisposta dalla Direzione Risorse Umane da sottoporre alla verifica del CNR e successivamente all'approvazione del Consiglio di Amministrazione;
- predispone la proposta per il valore Target dell'MBO da sottoporre alla verifica del CNR e successivamente all'approvazione del Consiglio di Amministrazione;
- assegna ai Direttori Generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche/Dirigenti Apicali della Società e del Gruppo gli obiettivi strategici e individuali relativi agli MBO;

### ***Direzione Risorse Umane di Gruppo***

La Direzione 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, coordina l'attuazione del processo, supporta l'Amministratore Delegato nella valutazione dei risultati relativi ai Direttori Generali, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo;
- nel rispetto della politica di remunerazione approvata dal Consiglio di Amministrazione e dall'Assemblea dei Soci e delle best practices di mercato, predispone annualmente le proposte di

## Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti

variazione delle retribuzioni fisse per i Direttori Generali, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo, e le sottopone all'approvazione dell'Amministratore Delegato;

- si occupa della definizione dei possibili indicatori da utilizzare per la stima della componente variabile (MBO annuale) e predisponde proposta per la valutazione del CNR;
- realizza analisi statistiche sull'evoluzione delle dinamiche remunerative e sul posizionamento dell'azienda rispetto al mercato di riferimento;
- supporta il CNR nella definizione e nell'applicazione delle politiche di remunerazione e incentivazione nel rispetto dei criteri di equità e di trasparenza e delle best practices di mercato;
- 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.

### ***Collegio Sindacale***

In materia di remunerazione, il Collegio Sindacale, che partecipa regolarmente alle riunioni del CNR attraverso il Presidente o un Sindaco effettivo da lui stesso indicato, esprime i pareri richiesti dalla disciplina vigente con riferimento, in particolare, alla remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche ai sensi dell'art. 2389 c.c., verificandone altresì la coerenza con la politica generale adottata dalla Società.

### ***Forme di Assicurazione***

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 responsabilità civile 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

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti

e comprenda l'estensione territoriale a livello mondiale, salvo esplicite esclusioni in linea con la prassi internazionale (p. 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.

# Sezione II

## ***Remunerazione degli Amministratori***

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 30 settembre 2019, per gli esercizi 2019 – 2020 – 2021 con mandato in scadenza con l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2021. Il Consiglio è composto da undici membri.

L'Assemblea degli Azionisti ha attribuito un compenso complessivo al Consiglio di Amministrazione di Euro 890.000 con un compenso base per Consigliere di Euro 40.000.

Nell'ambito del compenso complessivo definito dall'Assemblea dei Soci, il Consiglio di Amministrazione tenutosi in data 30 settembre 2019 ha assegnato compensi aggiuntivi agli amministratori con Deleghe così suddivisi:

- Chief Restructuring Officer compenso aggiuntivo pari a Euro 360.000 anno;
- Vice Presidente con Deleghe alle Relazioni Istituzionali Euro 60.000 anno.

Per il CRO Dott. S. Iasi sono inoltre state previste provvidenze non monetarie (assicurazione Sanitaria Integrativa; rimborso costi auto; rimborso costi alloggio a Cesena)

## ***Amministratore Delegato***

Il Consiglio di Amministrazione della Società, tenutosi in data 30 Settembre 2019, ha nominato l'Ing. Giuseppe Caselli Amministratore Delegato della Società.

A seguito delle determinazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione a Società ha instaurato con l'Ing. G. Caselli un rapporto di lavoro dipendente con qualifica dirigenziale.

Il Pay Mix del pacchetto retributivo dell'Ing. G. Caselli è costituito come segue.

- ✓ Retribuzione Fissa Annuale Lorda (RAL) 36%
- ✓ Retribuzione variabile Annuale di breve periodo (MBO) 28%
- ✓ Retribuzione Variabile di Lungo Periodo (LTI) 36%

In dettaglio il pacchetto retributivo assegnato risulta così suddiviso:

- Retribuzione Fissa Annuale Lorda (RAL) = Euro 500.000;

## Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti

- Retribuzione variabile annua teorica (MBO) 75% della RAL pari a Euro 375.000 lordi, tale retribuzione può di fatto variare in seguito agli underrun e overrun determinati dal raggiungimento degli obiettivi, tra Euro 0,00 ed Euro 750.000,00 lordi;
- Piano LTI triennale con importo pari a euro 1.500.00,00 lordi.

Il Consiglio di Amministrazione della Società, su proposta del CNR, ha provveduto ad assegnare all'Amministratore Delegato gli obiettivi relativi all'MBO 2020, quelli relativi al piano LTI 2020-2022 saranno definiti coerentemente con le logiche che regoleranno il piano LTI associato alla componente variabile pluriennale di cui alla Sezione I.

Per l'Amministratore delegato ing. G. Caselli sono altresì previste le coperture assicurative obbligatorie - in conformità con le previsioni di legge, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e degli accordi sindacali applicabili al rapporto dirigenziale che lo lega alla Società - nonché le provvidenze non monetarie previste per le posizioni apicali in linea con le policy aziendali nonché dei trattamenti di assistenza sanitaria integrativa aggiuntivi dei trattamenti previsti dal Fondo di Assistenza Sanitaria integrativa Nazionale di categoria FASI, auto ad uso promiscuo e appartamento aziendale.

### ***Comitati endoconsiliari***

L'Assemblea dei Soci del 30 aprile 2015 ha stabilito di assegnare per ciascun Comitato (Comitato Controllo Rischi; Comitato per le Nomine e la Remunerazione; Comitato Parti Correlate), un compenso annuo di Euro 5.000 per il Presidente e Euro 3.500 per gli altri componenti.

I suddetti compensi sono stati erogati, per competenza, fino al 30/09/2019.

Il Consiglio di Amministrazione, del 23 gennaio 2020, sentite le proposte del CNR, dopo discussione, all'unanimità e con la sola astensione dei consiglieri di volta in volta interessati, ha deliberato di approvare, con decorrenza da inizio mandato, i seguenti compensi per i Comitati endoconsiliari posticipando l'erogazione alla conclusione dell'aumento di capitale:

- per il Presidente del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità, un compenso pari ad Euro 28.333 e per i membri di Euro 22.333;
- per il Presidente del Comitato Nomine e Remunerazione, un compenso pari ad Euro 19.000 e per i membri di Euro 13.333;
- per il Presidente del Comitato Parti Correlate, un compenso pari ad Euro 14.378 e per i membri di Euro 11.333.

## Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti

Il CNR per l'analisi necessaria per pervenire alla determinazione della proposta da sottoporre al Consiglio di Amministrazione, si è servito di un Consulente specializzato nella analisi dei benchmark relativi a compensi nell'ambito delle cariche assegnate in consigli di amministrazione.

### *Collegio Sindacale*

L'Assemblea degli Azionisti del 30/09/2019 ha definito i compensi dei componenti del Collegio Sindacale di Trevi Finanziaria Industriale S.p.A. per il triennio 2019-2022 come di seguito:

- Euro 50.000,00 (cinquantamila/00) per la carica di Presidente del Collegio Sindacale;
- Euro 40.000,00 (quarantamila/00) per la carica di Sindaco Effettivo.

### *Compensi 2019*

#### *Amministratori e Consiglieri*

I compensi degli Amministratori per l'anno 2019 sono esplicitati in modo analitico nella TABELLA I.

Il Consiglio di Amministrazione del 31 agosto 2019 ha approvato l'erogazione a favore del Dott. Sergio Iasi, del bonus deliberato il 31 gennaio 2018 e legato al raggiungimento degli importanti obiettivi strategici raggiunti nell'ambito della manovra di ristrutturazione del Gruppo. Il bonus è stato erogato per Euro 600.000 nel corso del 2019. L'erogazione della restante somma di Euro 2.000.000 è stata condizionata al completamento della cessione della Divisione Oil&Gas e dalla sottoscrizione dell'aumento di capitale connesso alla manovra e, pertanto, sarà effettuato nel corso dell'esercizio 2020.

Le società collegate/controllate che hanno erogato nel 2019 compensi agli Amministratori sono:

- Trevi S.p.A.
- Drillmec S.p.A.
- Soilmec S.p.A.
- Petreven S.p.A.
- PSM S.p.A.

Lo svolgimento di specifiche attività operative ha determinato retribuzioni aggiuntive da lavoro dipendente.



### ***Collegio Sindacale***

I compensi dei componenti del Collegio Sindacale di Trevi Finanziaria Industriale S.p.A. per l'anno 2019 sono esplicitati in modo analitico nella TABELLA II.

### ***Dirigenti con Funzioni Strategiche***

I compensi dei Dirigenti con Funzioni Strategiche del Gruppo Trevi per l'anno 2019 sono esplicitati in modo analitico nella TABELLA III

# Tablelle di sintesi

### Tabella I. Compensi corrisposti 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 inizio carica	D Scadenza della carica	1 Compensi fissi	2 Compensi per la partecipazione e a comitati	3 Compensi variabili non equity		4 Benefici non monetari	5 Indennità di fine carica	6 Retribuzioni da lavoro dipendente (RAL)	7 Altri compensi	8 Totale	9 Fair Value dei compensi equity
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>													
L. D'Agnese	P (dal 30/09/2019)	2019	2021	10.000								10.000	
S. Iasi	CRO (rinnovata il 30/09/2019)	2017	2021	70.000		600.000				330.000		1.000.000	
G. Caselli	AD (dal 30/09/2019)	2019	2021							125.000		125.000	
L. Caviglia	C (dal 30/09/2019)	2019	2021	10.000	5.583							15.583	
A. Piccioni	C (dal 30/09/2019)	2019	2021	10.000	3.333							13.333	
E. Oliveri	C (dal 30/09/2019)	2019	2021	10.000	7.583							17.583	
R. Rolli	C (rinnovata il 30/09/2019)	2015	2021	40.000	20.041							60.041	
C. Finocchi Mahne	C (rinnovata il 30/09/2019)	2015	2021	40.000	16.791							56.791	
M. Dassu	C (rinnovata il 30/09/2019)	2015	2021	40.000	3.595							43.595	
C. Trevisani	VP (rinnovata il 30/09/2019)	2015	2021	91.250								91.250	
STE. Trevisani	AD (rinnovata il 30/09/2019)	2015	2021	40.000					167.000			207.000	
D. Trevisani	P (fino al 30/09/2019)	2015	2019	226.000								226.000	
GL. Trevisani	VP (fino al 30/09/2019)	2015	2019	224.000								224.000	
SI. Trevisani	C (fino al 30/09/2019)	2015	2019	30.000					145.000			175.000	
U. della Sala	C (fino al 30/09/2019)	2015	2019	30.000	3.000							33.000	
G. Rivolta	C (fino al 30/09/2019)	2015	2019	30.000								30.000	
<b>(I) Sub-totale compensi nella società che redige il bilancio</b>				<b>901.250</b>	<b>59.926</b>	<b>600.000</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>767.000</b>	<b>0</b>	<b>2.328.176</b>	<b>0</b>
<b>Compensi da controllate/collegate</b>													
S. Iasi	CRO	2015	2019	0								0	
G. Caselli	AD (dal 30/09/2019)	2019	2021	0								0	
L. Caviglia	C (dal 30/09/2019)	2019	2021	1.042								1.042	
A. Piccioni	C (dal 30/09/2019)	2019	2021	1.875								1.875	
STE. Trevisani	AD	2015	2021	276.000								276.000	
SI. Trevisani	C (fino al 30/09/2019)	2015	2021	347.000								347.000	
D. Trevisani	P (fino al 30/09/2019)	2015	2019	178.000								178.000	
GL. Trevisani	VP (fino al 30/09/2019)	2015	2019	178.000								178.000	
C. Trevisani	VP (fino al 30/09/2019)	2015	2021	235.000								235.000	
U. della Sala	C (fino al 30/09/2019)	2015	2019	2.000								2.000	
G. Rivolta	C (fino al 30/09/2019)	2015	2019	2.000								2.000	
<b>(II) Sub-totale compensi da controllate e collegate</b>				<b>1.220.917</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1.220.917</b>	<b>0</b>
<b>(III) Totale</b>				<b>2.122.167</b>	<b>59.926</b>	<b>600.000</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>767.000</b>	<b>0</b>	<b>3.549.093</b>	<b>0</b>

### Tabella II. Compensi corrisposti ai componenti del Collegio Sindacale

A Nome e Cognome	B Carica PCS = Presidente Collegio Sindacale SE = Sindaco Effettivo SS = Sindaco Supplente	C Periodo inizio 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	9 Fair Value dei compensi equity
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>													
M. Motta	PSC (rinnovata il 30/09/2019)	2016	2021	50.000								50.000	
M. Vicini	SE (dal 30/09/2019)	2019	2021	10.000								10.000	
R. Ferrara	SE (dal 30/09/2019)	2019	2021	10.000								10.000	
A. Leonardi	SE (fino al 30/09/2019)	2016	2019	30.000								30.000	
S. Leardini	SE (fino al 30/09/2019)	2016	2019	30.000								30.000	
<b>(I) Sub-totale compensi nella società che redige il bilancio</b>				<b>130.000</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>130.000</b>	<b>0</b>
<b>Compensi da controllate/collegate</b>													
M. Motta	PSC (rinnovata il 30/09/2019)	2016	2021	-								-	
M. Vicini	SE (dal 30/09/2019)	2019	2021	-								-	
R. Ferrara	SE (dal 30/09/2019)	2019	2021	-								-	
A. Leonardi	SE (fino al 30/09/2019)	2016	2019	-								-	
S. Leardini	SE (fino al 30/09/2019)	2016	2019	-								-	
<b>(II) Sub-totale compensi da controllate e collegate</b>				<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>(III) Totale</b>				<b>130.000</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>130.000</b>	<b>0</b>

**Tabella III. Compensi corrisposti ai dirigenti con funzioni strategiche**

A Nome e Cognome	B Carica	1 Compensi fissi	2 Compensi variabili non equity		3 Benefici non monetari	4 Retribuzioni da lavoro dipendente RAL)	5 Altri compensi	6 Totale	7 Fair Value dei compensi equity
			MBO e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>									
M. Sala	CFO								
P. Franchini	Corporate Organization & HR Dir.								
A. Vottero	Direttore Ufficio Legale di Gruppo								
<b>(I) Sub-totale compensi nella società che redige il bilancio</b>		-	-	-	-	368.000	-	368.000	-
<b>Compensi da controllate/collegate</b>									
A. Arienti	General Area Director Trevi S.p.a.								
L. Biserna	General Area Director Trevi S.p.a.								
A. Acerbi	General Area Director Trevi S.p.a.								
M. Battistelli	CFO Trevi Division								
T. Nuesser	General Manager Drillmec S.p.a.								
F. Marcellini	General Manager Petreven S.p.a.								
D. Peron	CFO Oil & Gas Divisions								
R. Losappio	General Manager Soilmec S.p.a.								
M. Casadei	CFO Soilmec Division & PRE PSM								
M. Andreasi	Chief of Corporate Staff								
<b>(II) Sub Totale società Controllate Totale</b>		40.000	-	-	-	1.614.000	782.200	2.436.200	-
<b>(III) Totale (I)+(II)</b>		40.000	-	-	-	1.982.000	782.200	2.804.200	-

**Tabella IV. Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	-1 Piano	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					-1 Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio	
			-2 Numero e Tipologia di strumenti finanziari	-3 Periodo di vesting	-4 Numero e tipologia di strumenti finanziari	-5 Fair Value alla data di Assegnazione	-6 Periodo di vesting	-7 Data di assegnazione	-8 Prezzo di mercato all'assegnazione		Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari		Valore alla data di maturazione
Dirigenti con Responsabilità Strategiche		Piano di Stock Grant 2016	-	-	-	-	-	-	-	-	n. 292.071 (1)	-	-	75.647
Dirigenti con Responsabilità Strategiche		Piano di Stock Grant 2017	-	-	-	-	-	-	-	-	-	n. 374.555(2)	43.904	43.904
		<b>TOTALE</b>												

(1) Diritti condizionati, assegnati gratuitamente ai Beneficiari, ciascuno dei quali attribuisce ai Beneficiari il diritto di assegnazione a titolo gratuito di n. 1 Azione per ogni diritto che risulti maturato al termine del periodo di *vesting*, nei termini e alle condizioni previste nel Piano. Le Azioni rivenenti dai diritti maturati nel corso dell'esercizio 2018, ma le azioni divenienti da tali diritti ai sensi del Piano di Stock Grant 2016 non sono stati attribuiti ai relativi Beneficiari. La Società intende riconoscere ai beneficiari un ammontare in denaro in misura tale da replicare il beneficio economico derivante dal piano di assegnazione delle azioni.

(2) Diritti condizionati, assegnati gratuitamente ai Beneficiari, ciascuno dei quali attribuisce ai Beneficiari il diritto di assegnazione a titolo gratuito di n. 1 Azione per ogni diritto che risulti maturato al termine del periodo di *vesting*, nei termini e alle condizioni previste nel Piano. Con riferimento all'assegnazione delle Azioni rivenenti dai diritti che matureranno nel corso dell'esercizio 2019 ai sensi del Piano di Stock Grant 2017 la Società intende riconoscere ai beneficiari un ammontare in denaro in misura tale da replicare il beneficio economico derivante dal piano di assegnazione delle azioni.