Maire Tecnimont

Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2022 e sui compensi corrisposti

Sommario

Lettera del Presidente del Comitato per la Remunerazione 4
Novità 2022 6
Executive Summary 7
SEZIONE I 9
1. Finalità della Politica di Remunerazione e collegamento con la strategia aziendale 10
2. Allineamento tra Politica di Remunerazione e strategia di sostenibilità 11
3. Votazioni assembleari Sezione I e *Shareholders engagement* 15
4. *Governance* del processo di definizione della Politica di Remunerazione 15
4.1. Assemblea degli Azionisti 16
4.2. Consiglio di Amministrazione 16
4.3. Comitato per la Remunerazione 17
4.4. Esperti indipendenti 20
4.5. Previsione di deroghe agli elementi della Politica di Remunerazione 20
5. Prassi di mercato 20
6. Remunerazione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale 21
6.1. Remunerazione degli Amministratori non esecutivi 21
6.2. Remunerazione del Presidente 22
6.3. Remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale 23
6.3.1. Remunerazione fissa 25
6.3.2. Remunerazione variabile di Breve Termine (MBO) 25
6.3.3. Remunerazione variabile di Lungo Termine 27
6.3.3.1. Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2022-2024 27
6.3.3.2. Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2021-2023 29
6.3.4. Benefici non monetari 31
6.4. Remunerazione del Collegio Sindacale 31
7. Remunerazione dei Dirigenti apicali 32
7.1. Remunerazione fissa 33
7.2. Remunerazione variabile di Breve Termine (MBO) 33
7.3. Remunerazione variabile di Lungo Termine 35
7.3.1. Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2022-2024 35
7.3.2. Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2021-2023 35
8. Piano di Azionariato diffuso 2020-2022 35
9. Politica in materia di trattamenti di fine rapporto/mandato 36
10. Politica in materia di componenti discrezionali 38
11. Altre componenti 38
SEZIONE II 39
1. Votazioni assembleari - Sezione II 40
2. Attuazione della Politica sulla Remunerazione 2021 40
2.1. Attività del Comitato per la Remunerazione 41
2.2. Compensi fissi 42
2.3. Compensi variabili 43
2.4. Altri compensi e benefici non monetari 44
3. Variazione annuale dei compensi e della *performance* 45
4. Compensi corrisposti nell'Esercizio 2021 47
4.1. Tabella 1. Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e al Direttore Generale 47
4.2. Tabella 3A. Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock option*, a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Direttore Generale 49
4.3. Tabella 3B. Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Direttore Generale 50
4.4. Schema 7-ter Tabella 1. Partecipazioni dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e del Direttore Generale 51
4.5. Allegato 1. Tabella contenente lo stato di attuazione del Piano di Azionariato diffuso 2020-2022, in relazione all'Esercizio 2020 52
4.6. Allegato 2. Tabella contenente lo stato di attuazione del Piano di Azionariato diffuso 2020-2022, in relazione all'Esercizio 2021 53
4.7. Allegato 3. Tabella contenente lo stato di attuazione del Piano di incentivazione di Lungo Termine 2021-2023 54
4.8. Allegato 4. Tabella contenente lo stato di attuazione del Piano di Investimento di Lungo Termine 2020-2024 a supporto del progetto di *Green Acceleration* del Gruppo Maire Tecnimont, basato su strumenti finanziari della Società Controllata NextChem 55
Glossario 56

Lettera del Presidente del Comitato per la Remunerazione

Gentili Azioniste ed Azionisti,

in qualità di Presidente del Comitato per la Remunerazione di Maire Tecnimont, sono onorato di presentare la "Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2022 e sui compensi corrisposti" approvata dal Consiglio di Amministrazione del 25 febbraio 2022, che, in ottemperanza alle indicazioni della normativa vigente ed in allineamento con le *best practice* di mercato, rappresenta, anche per l'anno in corso, un importante momento di comunicazione aperta e trasparente sul sistema di remunerazione del Gruppo.

Eventi di significativa straordinarietà hanno caratterizzato anche l'anno 2021, con effetti rilevanti sul contesto economico e sociale, a livello nazionale e internazionale. L'evolversi della situazione pandemica ha catalizzato l'attenzione verso il problema contingente, ma ha al contempo ulteriormente confermato la necessità e l'imprescindibilità di un'attenzione e di un impegno crescenti e condivisi sui temi della sostenibilità, come strumento di resilienza, creazione di valore e di crescita.

Nonostante le criticità dello scenario globale, grazie all'impegno delle Persone che lavorano in questo Gruppo, la Società è riuscita a conseguire importanti risultati. Ancor più in tale contesto consideriamo la Politica di Remunerazione un elemento strategico per sostenere i risultati e orientare i comportamenti, riconoscendo il contributo delle Persone alla crescita aziendale.

Si conferma inoltre la centralità della Politica di Remunerazione anche per supportare la *retention* delle risorse chiave e delle competenze distintive del Gruppo, guidando altresì l'azione del *management* nel nuovo scenario macroeconomico che si va delineando e garantendo continuità al percorso industriale già intrapreso dalla Società, sempre più orientato al perseguimento di risultati correlati alla strategia di sostenibilità del Gruppo.

In questo contesto di forte trasformazione e innovazione strategica, riteniamo che le linee guida di Politica di Remunerazione sono coerenti con la visione chiara e distintiva del Gruppo e attestano che la valorizzazione delle Persone di Maire Tecnimont rappresenta un fondamentale *asset* competitivo per il raggiungimento di risultati sostenibili di lungo periodo per gli Investitori e gli altri *Stakeholder*.

La presente Relazione prosegue infatti nella direzione di una sempre maggiore immediatezza ed efficacia, anche nella rappresentazione delle informazioni che caratterizzano la Politica per la Remunerazione 2022. Elemento distintivo di tale Politica è l'orientamento prevalente verso strumenti di incentivazione "*equity based*", che si concretizza, nell'ambito del più ampio sistema di lungo periodo, nell'introduzione del nuovo piano LTI 2022-2024. Il 2022 vedrà inoltre l'attivazione del Terzo Ciclo del Piano di Azionariato diffuso 2020-2022 che, in continuità con la positiva esperienza del triennio 2016-2018, mette a disposizione della generalità dei dipendenti un inclusivo strumento di *engagement* verso la continua creazione di valore aziendale sostenibile nel lungo periodo. Inoltre, nel corso del 2022, verrà confermato anche il piano MBO per il triennio 2022-2024, che

prevede, in continuità con i piani precedenti, un meccanismo di differimento che permette di allineare la *performance* di breve termine a logiche di lungo periodo e un ulteriore *focus* su tematiche ESG, a riprova della crescente rilevanza che le stesse assumono per il raggiungimento degli obiettivi strategici di business.

La presente Relazione recepisce inoltre le preziose indicazioni fornite dai *proxy advisor* e dagli Investitori, confermando la scelta di un approccio di miglioramento continuo. A tale scopo, è stata ampliata ulteriormente la descrizione dell'allineamento tra la Politica, la strategia aziendale e di sostenibilità di lungo termine. È stata altresì approfondita la *disclosure* dedicata alla descrizione della variazione storica dei compensi, della *performance* aziendale e della remunerazione media dei dipendenti, fornendo indicazioni sui *trend* retributivi in termini di equità e collegamento con l'andamento aziendale.

Vorrei cogliere questa occasione per esprimere la mia riconoscenza ai Consiglieri Vittoria Giustiniani e Luigi Alfieri per il lavoro svolto e l'impegno profuso durante il triennio di mandato dell'attuale Comitato per la Remunerazione. Esprimo inoltre la mia gratitudine ai membri del Collegio Sindacale per aver accompagnato la nostra azione con i pareri di competenza. Un ringraziamento speciale anche alle strutture aziendali che ci hanno costantemente ed efficacemente supportato nel corso dei nostri mandati.

A nome di tutto il Comitato per la Remunerazione, ringrazio infine per l'attenzione dedicata alla presente Relazione e auguro al nuovo Comitato, che sarà nominato a valle dell'Assemblea di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2021, un buon lavoro auspicando che quanto sin qui svolto possa rappresentare una preziosa eredità per affrontare le nuove sfide.

Andrea Pellegrini

Novità 2022

La Società riconosce l'importanza del dialogo e dell'interazione continui con i principali destinatari della Politica per la Remunerazione, entrambi finalizzati a garantirne il costante allineamento alle previsioni normative e regolamentari, oltre che il miglioramento attraverso l'adozione delle *best practice* di mercato e il recepimento delle principali indicazioni degli Azionisti e dei *Proxy Advisors*.
Maire Tecnimont, anche per l'anno 2022, evidenzia nel presente paragrafo una sintesi degli elementi di principale novità all'interno della Politica in materia di Remunerazione, meglio descritti e dettagliati di seguito, per una ancor migliore rappresentazione delle informazioni ed un ulteriore livello di *disclosure* rispetto al passato.
Le principali novità che Maire Tecnimont intende introdurre per l'anno in esame, anche al fine di recepire le preziose indicazioni degli Investitori e del Comitato per la *Corporate Governance*, sono le seguenti:

- l'attivazione di un piano di incentivazione di lungo termine *equity based*, articolato su tre cicli triennali, per proseguire nell'azione di *engagement* e *retention* dei profili ritenuti maggiormente critici per la realizzazione degli obiettivi di lungo periodo e preservare la coerenza con l'evoluzione strategica aziendale, nonché con l'orizzonte temporale del mandato del nuovo Consiglio di Amministrazione. Nel 2022, in particolare, è prevista l'attivazione del Primo Ciclo per il triennio 2022-2024 ("Piano LTI 2022-2024"), dedicato all'Amministratore Delegato e Direttore Generale della Società nonché a selezionati Dirigenti apicali di società del Gruppo Maire Tecnimont, coerente con l'evoluzione strategica e finalizzato ad assicurare la prosecuzione del percorso di crescita del valore perseguita dal Gruppo nei precedenti esercizi. Il Piano è stato strutturato sulla base di criteri stabiliti in accordo alle *best practice* di mercato e alle indicazioni del Codice di *Corporate Governance*, in particolare per quanto riguarda la creazione di valore e l'allineamento degli interessi del *management* verso la creazione di valore per la Società nel lungo periodo;
- il rinnovo, anche per il triennio 2022-2024, del piano di incentivazione di breve termine MBO dedicato all'Amministratore Delegato e Direttore Generale e ai Dirigenti apicali che, in continuità con le precedenti esperienze, intende promuovere nei profili coinvolti il raggiungimento degli obiettivi annuali previsti, prevendendo altresì un meccanismo di differimento di una parte dell'incentivo, che consente di collegare la *performance* di breve periodo a logiche di perseguimento del successo sostenibile nel lungo termine;
- la conferma della centralità delle tematiche *ESG* (*Environmental, Social and Governance*), riflessa non solo nei principi e valori sottesi alla Politica, ma anche nella presenza di indicatori di *performance ESG* nei sistemi di incentivazione adottati. A tale riguardo, per rafforzare ulteriormente tale elemento come fattore integrante della strategia industriale del Gruppo, la Società intende introdurre, tra gli obiettivi societari all'interno del sistema MBO dedicato ai Dirigenti apicali, un obiettivo non finanziario, strettamente correlato alle tematiche *ESG*, comune a tutti i ruoli coinvolti, con un peso pari al 10%;
- una chiara evidenza di come gli esiti del voto espresso dall'Assemblea degli Azionisti del 15 aprile 2021 - vincolante sulla Sezione I ("Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione") e non vincolante sulla Sezione II ("Relazione sui compensi corrisposti") – siano stati alla base delle novità introdotte nella Politica 2022;
- una rappresentazione ancor piu' approfondita, in termini di *trend* storico, della variazione dei compensi dei soggetti di cui viene fornita *disclosure* nominativa nella Relazione, della *performance* aziendale e della remunerazione media dei dipendenti.

Executive Summary

	Finalità	Modalità di funzionamento	Componenti
Remunerazione fissa	Valorizza le competenze, le esperienze ed il contributo richiesti al ruolo assegnato.	La Remunerazione fissa è definita in modo da essere coerente con le caratteristiche, le responsabilità e le eventuali deleghe associate al ruolo. La Società monitora costantemente le principali prassi di mercato per figure comparabili in modo da garantire la coerenza e la competitività della remunerazione offerta ai propri ruoli di vertice.	**Presidente:** Compenso come Presidente e Retribuzione Annua Lorda come Dirigente nel ruolo di *Group Corporate Affairs, Governance & Compliance and Institutional Relations Senior Executive*. **AD e DG:** Compenso come Amministratore Delegato e Retribuzione Annua Lorda come Direttore Generale. **Dirigenti apicali:** Retribuzione Annua Lorda definita in coerenza con il ruolo ricoperto e le aree di responsabilità.
Remunerazione variabile di Breve Termine (MBO)	Intende promuovere il raggiungimento degli obiettivi annuali previsti, con un importante *focus* sulla sostenibilità nel lungo termine, attraverso un meccanismo di differimento.	La corresponsione della remunerazione variabile annuale, identificata nel Piano MBO 2022-2024, è direttamente collegata al raggiungimento di Obiettivi di *Performance*, assegnati a ciascun beneficiario in coerenza con il ruolo ricoperto. Per i beneficiari del Piano la scheda MBO individuale contempla, oltre ad obiettivi societari, indicatori legati alle specificità del ruolo ricoperto e delle aree di responsabilità. Una quota dell'incentivo maturato annualmente è oggetto di **differimento** e sottoposta ad ulteriori condizioni di *performance* al termine del Piano.	**Presidente:** non rientra tra i beneficiari del Piano. **AD e DG:** opportunità legata al livello di raggiungimento degli obiettivi definiti nella scheda MBO: • *Entry gate*: 50% della Rem. fissa • *Target*: 100% della Rem. fissa • *Cap*: 130% della Rem. fissa **Dirigenti apicali:** a seconda del ruolo ricoperto, opportunità collegata al livello di raggiungimento degli obiettivi definiti nella scheda MBO: • *Entry gate*: 30%-35% della Rem. fissa • *Target*: 60%-70% della Rem. fissa • *Cap*: 78%-91% della Rem. Fissa
Remunerazione variabile di Lungo Termine	Intende promuovere la creazione di valore sostenibile per gli Azionisti e gli *Stakeholder* e il raggiungimento di risultati economici in linea con il Piano Industriale del Gruppo, favorendo la fidelizzazione e l'*engagement* delle risorse.	Sono previsti i seguenti piani di incentivazione di lungo termine: • **Piano di Incentivazione di Lungo Termine (LTI) 2021-2023** KPI: Utile Netto/Ricavi di Gruppo come Condizione di Accesso misurata annualmente; Utile Netto al termine del Piano; Indicatore di sostenibilità Beneficiari: AD e DG e Dirigenti apicali individuati Durata: 3 anni, più 2 anni di differimento su una parte del Premio Assegnazione nel 2021 con attribuzione di Azioni Maire Tecnimont S.p.A. al termine del Piano. Il Piano è stato approvato dell'Assemblea ordinaria degli Azionisti tenutasi il giorno 15 aprile 2021. • **Piano di Incentivazione di Lungo Termine (LTI) 2022-2024** KPI: Utile Netto/Ricavi di Gruppo come Condizione di Accesso misurata annualmente; Utile Netto al termine del Piano; Indicatore di sostenibilità Beneficiari: AD e DG e Dirigenti apicali individuati Durata: 3 anni, più 2 anni di differimento su una parte del Premio Assegnazione nel 2022 con attribuzione di Azioni Maire Tecnimont S.p.A. al termine del Piano. Il Piano sarà sottoposto ad approvazione dell'Assemblea ordinaria degli Azionisti prevista per il giorno 8 aprile 2022 in prima convocazione e 11 aprile 2022 in seconda convocazione.	**Presidente:** non rientra tra i beneficiari dei Piani. **AD e DG:** • **Piano LTI 2021-2023**: Assegnazione di Diritti a ricevere Azioni per un controvalore pari, su base annua, al 100% della Rem. fissa al momento dell'assegnazione del Piano. • **Piano LTI 2022-2024**: Assegnazione di Diritti a ricevere Azioni per un controvalore pari, su base annua, al 100% della Rem. fissa al momento dell'assegnazione del Piano. **Dirigenti apicali individuati:** • **Piano LTI 2021-2023:** Assegnazione di Diritti a ricevere Azioni per un controvalore pari, a seconda del ruolo ricoperto, su base annua, al 70%, 50%, 33% o 20% della Rem. fissa al momento dell'assegnazione del Piano. • **Piano LTI 2022-2024:** Assegnazione di Diritti a ricevere Azioni per un controvalore pari, a seconda del ruolo ricoperto, su base annua, al 70%, 50%, 33% o 20% della Rem. fissa al momento dell'assegnazione del Piano.

	Finalità	Modalità di funzionamento
Piano di Azionariato diffuso 2020-2022 ***(per la generalità dei dipendenti)***	Intende favorire la partecipazione dei dipendenti alla crescita del valore aziendale e al perseguimento degli obiettivi del Gruppo, nonché rafforzarne motivazione, senso di appartenenza e fidelizzazione.	Un Ciclo di Assegnazione di Diritti per ciascun anno di durata (2020-2021-2022). Possibilità, per tutti i beneficiari, di ricevere gratuitamente Azioni Maire Tecnimont S.p.A. in funzione del raggiungimento di un Obiettivo di *Performance* consolidata di Gruppo. KPI: rapporto tra Utile Netto e Ricavi di Gruppo, verificato al termine di ciascun anno fiscale. Durata: 3 anni più 3 anni di *lock-up* sulle Azioni attribuite per ciascuno Ciclo del Piano.
Piano di Investimento NextChem 2020-2024	Intende supportare il percorso strategico intrapreso e il progetto di NextChem di *Green Acceleration*, promuovendo lo sviluppo di NextChem e la transizione energetica in atto.	Investimento diretto, a titolo oneroso, da parte di ciascun beneficiario, per la sottoscrizione di strumenti finanziari *Warrant*, il cui esercizio permetterà la sottoscrizione di azioni emesse da parte di NextChem. KPI: EBITDA e/o *Equity Value* di NextChem; prezzo medio dell'Azione di Maire Tecnimont nel trimestre successivo alla chiusura dell'Esercizio 2024 (gennaio, febbraio, marzo 2025). Beneficiari: AD e DG; Dirigenti apicali selezionati e risorse chiave individuate che possano contribuire significativamente al successo del progetto *Green Acceleration*. Durata: 5 anni più 2 anni di *lock-up* sulle azioni rinvenienti dall'esercizio dei *Warrant*.

SEZIONE I

1. Finalità della Politica di Remunerazione e collegamento con la strategia aziendale

La Politica di Remunerazione di Maire Tecnimont proposta per l'anno 2022 (di seguito, anche "Politica") ha durata annuale, in linea con quanto previsto nei precedenti esercizi. In considerazione dell'approssimarsi della scadenza dell'organo di governo in carica, prevede il sostanziale mantenimento delle componenti di remunerazione attualmente vigenti.

Tale Politica, ispirandosi ai principi del Codice Etico del Gruppo e ai dettami del Codice di *Corporate Governance* - in particolare, i Principi e le Raccomandazioni dell'art. 5 -, vuole continuare a contribuire al perseguimento degli obiettivi strategici di business, confermando la propria finalità di *attraction* e *retention* delle persone dotate delle qualità professionali necessarie per gestire e operare con successo all'interno del Gruppo.

Al fine di promuovere il raggiungimento dei risultati economici definiti dal Piano Industriale della Società, la creazione di valore per Azionisti e *Stakeholder*, nonché la fidelizzazione e l'*engagement* delle risorse nel lungo termine, Maire Tecnimont prevede pertanto di continuare nell'attivazione di strumenti dedicati all'Amministratore Delegato e Direttore Generale e ai Dirigenti apicali[1] - correlando una parte significativa della remunerazione al raggiungimento di Obiettivi di *Performance* predeterminati - nonché nell'implementazione di iniziative rivolte ad una più ampia popolazione aziendale. Si ricorda a tale proposito in particolare il Piano di Azionariato diffuso per il triennio 2020-2022 (che, nel 2022, vedrà l'avvio del Terzo Ciclo), istituito con la principale finalità di favorire il sempre crescente coinvolgimento della generalità dei dipendenti nelle logiche di creazione di valore sostenibile nel lungo periodo e rafforzare ulteriormente il senso di appartenenza al Gruppo.

Anche per l'anno in corso, Maire Tecnimont intende mantenere le proprie Politiche di *compensation* pienamente allineate alla complessità e all'evoluzione dei business di riferimento del Gruppo, con l'adozione di strumenti di incentivazione efficaci e funzionali alla strategia aziendale, in grado di trattenere le risorse chiave, riconoscerne il merito e mantenerne costante la motivazione e il *commitment*. Tale esigenza è ancora più rilevante e imprescindibile in un mercato, quale quello attuale, reso ancor più complesso dalle attuali sfide dettate dalla transizione energetica, dalla significativa tensione su tutta la catena di approvvigionamento e dalle dinamiche del settore. Il valore delle competenze e delle professionalità presenti nel Gruppo Maire Tecnimont sono di tale valore da renderle particolarmente appetibili sul mercato, in ottica di rafforzamento da parte dei *competitor* e per consolidare ambiti di *expertise* in settori contigui o presso clienti. A tal proposito, la piattaforma di *engagement* e *compensation* posta in essere dal Gruppo Maire Tecnimont si configura come leva fondamentale per la *retention* e la motivazione nel raggiungimento degli obiettivi nel lungo periodo.

La Società intende focalizzare gli obiettivi inseriti nei sistemi di incentivazione sulle priorità strategiche di evoluzione del proprio modello di business e di costante adattamento ai cambiamenti delle condizioni geopolitiche, facendo leva sulla trasformazione digitale, la transizione energetica, l'innovazione tecnologica e l'esplorazione di nuovi mercati.
Nello specifico, nell'impianto della Remunerazione degli Amministratori in ottemperanza alle Raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance*, e comunque anche dei Dirigenti

[1] Si segnala che tra i Dirigenti apicali non vi sono Dirigenti con responsabilità strategiche. Attualmente non sono stati individuati Dirigenti con responsabilità strategiche nell'ambito del Gruppo diversi dagli amministratori esecutivi; conseguentemente, le informazioni sulla politica di remunerazione dei Dirigenti apicali vengono incluse nel presente documento solo al fine di fornire maggiore visibilità e un quadro più completo degli strumenti di Politica di Remunerazione attuati con riferimento al *top management*.

apicali, si conferma anche per l'anno 2022 la previsione di una serie di disposizioni che stabiliscono:

- un sistema di remunerazione che preveda una struttura di *rewarding* coerente rispetto alle migliori prassi di mercato, bilanciata tra componenti fisse e variabili di breve e lungo termine, garantendo equità e sostenibilità nel lungo periodo;
- Obiettivi di *Performance* per la componente variabile strettamente collegati alle priorità stabilite dalla strategia aziendale e di sostenibilità in ottica di creazione di valore per gli Azionisti nel lungo termine, nonché predeterminati, misurabili, chiari, sfidanti, raggiungibili ed influenzabili dalla persona ai cui sono assegnati, in quanto coerenti con il ruolo, e supportati da evidenza;
- la presenza di un tetto massimo per le diverse forme di remunerazione variabile;
- un adeguato differimento tra il periodo di *performance* osservato e l'effettiva erogazione, almeno di una parte dell'incentivo, nonché l'applicazione di sistemi di incentivazione ed investimento basati su strumenti finanziari, al fine di adottare meccanismi che consentano, anche in ottica di *retention*, di collegare i risultati di breve termine alla creazione di valore di più lungo periodo, prevedendo che una parte degli stessi abbia un periodo complessivo di maturazione dei diritti e di attribuzione/mantenimento degli strumenti finanziari pari ad almeno cinque anni, in linea con quanto previsto dal Codice di *Corporate Governance*;
- la presenza di clausole di "*claw back/malus*", che consentano alla società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate in forma monetaria o attribuite sotto forma di strumenti finanziari (o di trattenere somme o Azioni oggetto di differimento), in presenza anche di una sola delle seguenti circostanze ovvero nel caso in cui (i) i dati e le informazioni economico-finanziarie sulla cui base è stata effettuata la valutazione degli obiettivi di *performance* si rivelino manifestamente errati o falsati, e/o nel caso in cui (ii) il beneficiario si sia reso responsabile di condotte dolose o colpose, che siano state determinanti per l'erogazione del bonus e/o per l'attribuzione degli strumenti finanziari. L'obbligo di restituzione manterrà la propria efficacia fino a 36 mesi dopo l'eventuale cessazione del rapporto con il beneficiario.

2. Allineamento tra Politica di Remunerazione e strategia di sostenibilità

La Politica di Remunerazione di Maire Tecnimont, oltre ad essere strettamente collegata agli obiettivi economico-finanziari del Gruppo, è altresì sviluppata in coerenza con le linee strategiche in tema di sostenibilità, rappresentate dalle seguenti principali direttrici:

Il Piano Industriale 2021-2025 del Gruppo include indicatori *ESG* legati agli obiettivi delle Nazioni Unite per lo Sviluppo Sostenibile per il 2030. Il Piano affianca gli obiettivi economici

e finanziari a quelli di sostenibilità, consentendo una pianificazione strategica integrata. L'ambizione del Gruppo – riflessa anche nella Politica di Remunerazione - è:

L'impegno ad agire in modo responsabile nei confronti di tutti gli *Stakeholder* - tra cui clienti, fornitori, dipendenti, Investitori, finanziatori, università e organizzazioni locali – caratterizza le attività del Gruppo. L'importanza riconosciuta al loro ruolo e contributo è stata confermata dal relativo coinvolgimento – in varie forme – nelle iniziative di aggiornamento dell'analisi di materialità avvenuta nel 2021, finalizzata a prioritizzare le tematiche rilevanti in materia di sostenibilità e a preservarne la coerenza rispetto all'evoluzione e alle dinamiche del contesto. In ottica di continuo miglioramento della dialettica con i soggetti portatori di interesse, di attenzione verso le condizioni di lavoro, e l'esperienza lavorativa, e con la volontà di valorizzare il punto di vista delle Persone, i dipendenti hanno partecipato a questa iniziativa in maniera diretta, grazie all'individuazione di un campione definito secondo criteri che hanno permesso di ben rappresentare l'eterogeneità della popolazione aziendale (in termini di genere, età, *seniority* nel Gruppo, famiglia professionale e società di appartenenza) e la *vision* complessiva, avendo contribuito ad arricchire la varietà dei temi materiali e la loro analisi. Nel 2022, attraverso una comunicazione dedicata, lo stesso campione è stato nuovamente chiamato ad esprimere la propria visione, contribuendo all'aggiornamento annuale della matrice di materialità.
Nel corso del 2021 Maire Tecnimont ha inoltre dedicato un ulteriore percorso di ascolto dei propri dipendenti sul tema della *diversity* di genere, attivando le leve dell'*engagement* e della formazione quali parte integrante della strategia di sostenibilità del Gruppo e di consolidamento del patrimonio di principi etici e valori sui quali fondare la propria identità e cultura. Tale programma, realizzato tramite *focus group* e *workshop* di *idea generation*, ha visto il coinvolgimento di più di 50 colleghi, appartenenti alle diverse realtà del Gruppo e portatori di *background* generazionali e professionali differenti, che si sono confrontati sul tema dell'inclusività con riferimento alla dimensione "genere", fornendo feedback sulla loro esperienza lavorativa e proposte concrete per il programma di *Diversity, Equality & Inclusion* di prossima realizzazione. Con riferimento alle tematiche di Remunerazione, le Politiche dedicate alle Risorse Umane del Gruppo sono improntate ai principi di riconoscimento del merito e di pari opportunita' e perseguono, tra gli altri, l'obiettivo di equita' salariale

interna, anche al fine di valorizzare il contributo di ciascuno nel raggiugimento degli obiettivi prefissati.

Nell'ambito del più ampio Piano di Sostenibilità del Gruppo, nel 2021 Maire Tecnimont ha promosso, in tema "People Care", l'allineamento delle coperture assicurative dei dipendenti in essere nelle diverse società italiane ed estere. Inoltre, alla luce dell'entrata in vigore della Legge n.162/2021 in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo, la Direzione Aziendale delle società italiane del Gruppo, riconoscendo la necessità di individuare nuove misure atte a favorire la conciliazione delle esigenze di cura, vita e lavoro - che favoriscano, in particolare, la valorizzazione della genitorialità e la condivisione delle responsabilità e dei carichi di cura dei figli nel pieno rispetto dell'inclusività - ha concluso con le rappresentanze dei lavoratori la stipula di un accordo con l'obiettivo di supportare fattivamente il ricorso alla fruizione dei congedi parentali da parte dei neogenitori.

La scelta di coinvolgere i dipendenti in iniziative di confronto e ascolto si inserisce all'interno del percorso, da anni avviato da parte di Maire Tecnimont, finalizzato a favorire la crescente diffusione della cultura e dei valori della sostenibilità, attraverso l'attuazione di iniziative di comunicazione, formazione continua e sviluppo, che mirano a promuovere la condivisione del valore della sostenibilità e l'attuazione della relativa strategia. Tale strategia conferma la centralità delle Persone per un successo duraturo: il *commitment* di Maire Tecnimont è promuoverne il benessere, la crescita professionale e il riconoscimento del merito, tutelandone la salute e favorendo pari opportunità per un'organizzazione autenticamente sostenibile ed inclusiva.
Tale approccio caratterizza da sempre la modalità con cui Maire Tecnimont è impegnata nello sviluppo delle proprie attività di business e si è dimostrato vincente anche come leva per affrontare le criticità derivanti dagli effetti della pandemia. Il Gruppo, infatti, grazie all'introduzione del Programma "BE ADAPTIVE!", da tempo a regime per i dipendenti delle sedi italiane e significativamente accelerato, già dal 2020, a seguito del perdurare della situazione emergenziale anche in tutte le realtà estere - in particolare in India, che rappresenta uno dei maggiori poli in termini di popolazione aziendale, ha creato le condizioni - tecnologiche e culturali - affinché le proprie Persone siano in grado di prestare la propria attività lavorativa in un contesto agile. L'introduzione di tale modalità lavorativa, che ha tenuto in considerazione le condizioni di lavoro dei dipendenti e i potenziali rischi di esposizione nei confronti della situazione epidemiologica globale, ha permesso di tutelare la salute dei singoli, di contribuire al contenimento della pandemia e di garantire la continuità del business e livelli di produttività costanti, favorendo inoltre l'estensione dei benefici del *work-life balance*.

La strategia di sostenibilità riveste pertanto un'importanza fondamentale nel sistema valoriale del Gruppo, sia in termini etici che economici; le tematiche *ESG* sono integrate nella strategia di business e orientano l'azione delle Persone verso la realizzazione degli obiettivi ad esse collegati. In continuità con le politiche sviluppate nei precedenti esercizi, per Maire Tecnimont sono infatti di grande rilevanza le tematiche di innovazione e sviluppo sostenibile, sia dal punto di vista sociale che ambientale. Facendo leva sulle proprie competenze e tecnologie distintive nel settore del trattamento degli idrocarburi (petrolchimica, *oil & gas refining* e fertilizzanti), Maire Tecnimont vuole contribuire ad accelerare la transizione energetica mondiale verso lo sviluppo sostenibile e l'economia circolare, potendo contare su una gamma di servizi completa nella catena del valore. Il focus del Gruppo è la trasformazione chimica delle risorse naturali convenzionali e rinnovabili in energia e prodotti avanzati per l'industria manifatturiera. A fronte dei significativi cambiamenti del contesto di mercato e dell'evoluzione della strategia societaria, anche verso nuove forme di business inserite all'interno del mercato della Chimica Verde, si evidenzia come la Società abbia voluto introdurre il Piano di Investimento 2020-2024 basato su strumenti finanziari emessi da

NextChem ("Piano di Investimento NextChem 2020-2024")[2].

L'attenzione verso un modello di business ancor più sostenibile si estende anche agli altri elementi della retribuzione variabile, grazie alla previsione all'interno dei sistemi di incentivazione di breve e lungo termine di meccanismi di differimento - che permettono di orientare l'azione del *management* in un orizzonte temporale pluriennale - e la presenza di obiettivi non finanziari, strettamente correlati alle tematiche *ESG*. L'attenzione crescente dedicata a tali obiettivi e alle logiche di misurazione della loro *performance* - in particolare per quanto riguarda la tutela della salute e della sicurezza, la valorizzazione del Capitale Umano e la sostenibilità ambientale - è attestata dal fatto che gli stessi rappresenteranno almeno il 10% del peso degli obiettivi delle risorse coinvolte nei sistemi di incentivazione. Tale scelta conferma nuovamente il valore strategico delle Persone per la crescita sostenibile di lungo termine del Gruppo, il raggiungimento degli obiettivi aziendali e la realizzazione di sfide sempre più innovative. Inoltre, come anticipato nel capitolo dedicato alle "Novità", per rafforzare ulteriormente tale elemento come fattore integrante della strategia industriale del Gruppo, la Società intende introdurre, tra gli obiettivi societari all'interno del sistema MBO dedicato ai Dirigenti apicali, un obiettivo non finanziario, strettamente correlato alle tematiche *ESG*, comune a tutti i ruoli coinvolti, con un peso pari al 10%.

La Politica di *engagement* ed incentivazione nei confronti dei dipendenti si concretizza inoltre, per una quota significativa, anche nel Piano di *flexible benefits* Maire4You, in linea con le *best practice* in tema di politiche di *compensation*. Tale Piano prevede il riconoscimento ai beneficiari di un fondo personale di *flexible benefits*, rappresentato da un pacchetto di beni e servizi in grado di soddisfare esigenze personali e familiari e di ottimizzare la capacità di spesa degli stessi, rafforzandone il potere d'acquisto grazie ai vantaggi fiscali e contributivi previsti dalla normativa italiana. In merito ai sistemi di incentivazione che mirano alla creazione di valore nel lungo periodo, attraverso l'esteso coinvolgimento del Capitale Umano, si ricorda altresì il già citato Piano di Azionariato diffuso 2020-2022, approvato dall'Assemblea di Maire Tecnimont in data 30 aprile 2020 e illustrato nel capitolo 8 della presente Relazione.

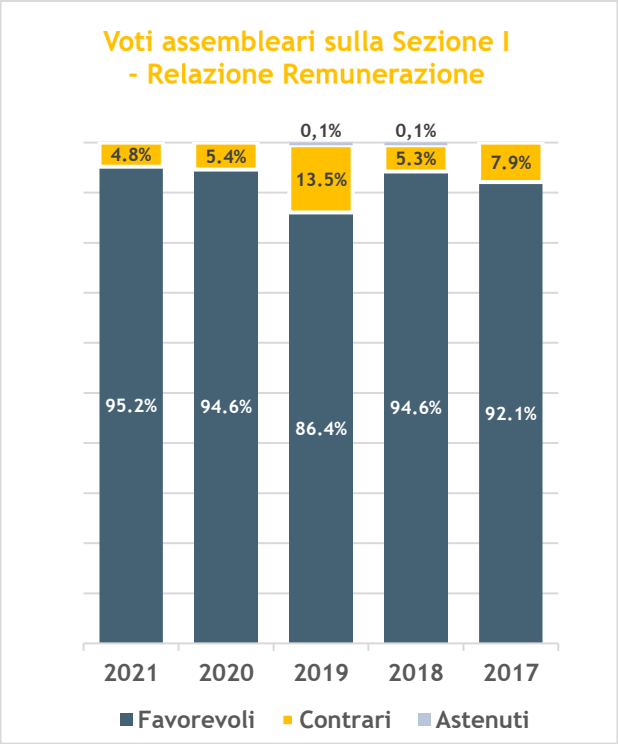
[2] Tale Piano, allineato al percorso strategico intrapreso e al progetto di *Green Acceleration* in essere, intende supportare la crescita di NextChem - controllata di Maire Tecnimont dedicata alla gestione di iniziative tecnologiche nell'ambito della transizione energetica – e orientare l'operato del *management* coinvolto in questo processo di trasformazione attraverso la partecipazione, oltre che al raggiungimento, di obiettivi sempre più sfidanti, alla crescita di valore nel lungo periodo per la società e gli *Stakeholders*.

3. Votazioni assembleari Sezione I e *Shareholders engagement*

Il Gruppo Maire Tecnimont è impegnato a mantenere un costante e costruttivo dialogo con i propri Azionisti, in modo da consolidare l'allineamento tra la propria Politica sulla Remunerazione e le aspettative degli *Stakeholder*.

Tale obiettivo comporta altresì il costante monitoraggio e l'attenta valutazione delle *guidelines* in materia di remunerazione da parte dei principali *Proxy Advisor* rappresentativi degli Investitori di Maire Tecnimont.

L'Assemblea degli Azionisti del 15 aprile 2021 si è espressa in maniera favorevole in merito alla Sezione I della Relazione sulla politica in materia di Remunerazione 2021 e sui compensi corrisposti. Il grafico evidenzia i risultati della votazione, confrontati, per completezza, con gli esiti dei voti espressi nelle Assemblee del 2020, 2019, 2018 e 2017.



Le risultanze delle votazioni degli anni precedenti e l'esito positivo, e in crescita, riscontrato nella votazione del 2021 hanno stimolato un'attenta attività di analisi, in relazione alle indicazioni fornite dagli Azionisti e dai *Proxy Advisor*, al fine di identificare le possibili aree di miglioramento della Politica in materia di remunerazione. In particolare, a tal fine, la presente Relazione intende offrire una ancora migliore rappresentazione delle informazioni e un ancor più ampio livello di trasparenza in merito ai sistemi di incentivazione, anche con riferimento ai concetti di "*pay for performance*" e una ulteriore crescente attenzione ai temi *ESG*. Inoltre, in ottica di sempre maggiore allineamento alle raccomandazioni dei *Proxy Advisor*, sono state definite le principali caratteristiche del Piano di Incentivazione di Lungo Termine basato su tre cicli triennali, in particolare prevedendo un meccanismo di differimento di 12 e 24 mesi su una significativa quota del Premio maturato.

4. *Governance* del processo di definizione della Politica di Remunerazione

La Politica sulla Remunerazione di Maire Tecnimont è definita a seguito di un processo formalizzato, in coerenza con quanto previsto dallo Statuto, dalla normativa vigente e dal modello di *governance* adottato dalla Società. Maire Tecnimont ha scelto di sottoporre con cadenza annuale tale Politica all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti.

Tale processo vede come protagonisti l'Assemblea degli Azionisti, il Consiglio di Amministrazione, il Comitato per la Remunerazione e il Collegio Sindacale, con il supporto della Direzione *Human Resources, ICT and Process Excellence*.

Nei paragrafi successivi sono descritti i principali compiti dei diversi Organi societari con riferimento alle tematiche legate alla Remunerazione.

4.1. Assemblea degli Azionisti

I compiti dell'Assemblea degli Azionisti ai sensi dello Statuto – limitatamente ai temi di interesse della presente Relazione – sono:

- nominare e revocare gli Amministratori, nominare i Sindaci e il Presidente del Collegio Sindacale;
- determinare il compenso degli Amministratori e dei Sindaci;
- deliberare, con voto vincolante in merito alla Sezione I e con voto non vincolante in merito alla Sezione II della Relazione sulla Politica di Remunerazione e sui compensi corrisposti, ai sensi dell'art. 123-*ter* del TUF, come aggiornato dal D. Lgs. 10 maggio 2019 n. 49.

4.2. Consiglio di Amministrazione

L'attuale Consiglio di Amministrazione di Maire Tecnimont, nominato dall'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2019 ed in carica fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2021, è composto da 9 Amministratori: Fabrizio Di Amato (Presidente), Pierroberto Folgiero (Amministratore Delegato e Direttore Generale), Luigi Alfieri, Gabriella Chersicla, Stefano Fiorini, Vittoria Giustiniani, Andrea Pellegrini, Patrizia Riva e Maurizia Squinzi. Per una descrizione dettagliata delle funzioni del Consiglio di Amministrazione si rimanda a quanto riportato nella Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari 2021.

I compiti del Consiglio ai sensi dello Statuto – limitatamente ai temi di interesse della presente Relazione – sono:

- eleggere tra i suoi membri, nel caso non vi abbia provveduto l'Assemblea, un Presidente e, ove lo ritenga opportuno, un Vice Presidente;
- delegare le proprie attribuzioni ad uno o più dei suoi membri, incluso il Presidente, determinando il contenuto, i limiti e le eventuali modalità di esercizio della delega, nel rispetto dell'art. 2381 del Codice Civile e fissandone i compensi;
- determinare la remunerazione degli Amministratori esecutivi, sentito il parere del Collegio Sindacale. Tale remunerazione è definita coerentemente con le decisioni dell'Assemblea, che può determinare l'importo complessivo per la remunerazione di tutti gli Amministratori, inclusi quelli esecutivi, e con le linee guida definite nella Politica per la Remunerazione.

4.3. Comitato per la Remunerazione

Il Comitato per la Remunerazione, istituito dal Consiglio di Amministrazione a partire dal 26 novembre 2007, è formato da Amministratori non esecutivi, la maggioranza dei quali indipendenti secondo i requisiti di indipendenza indicati dal Codice di *Corporate Governance* e dal TUF, dotati di un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive.

Il Comitato ha l'obiettivo di garantire che le politiche di remunerazione del Presidente e dell'Amministratore Delegato, degli Amministratori esecutivi, degli Amministratori non esecutivi, nonché dei Dirigenti con responsabilità strategiche (ove individuati) vengano formulate da un organismo che non sia portatore di interessi propri, in conformità all'art. 5 del Codice di *Corporate Governance,* prevedendo il coinvolgimento del Comitato Parti Correlate, ove necessario, al fine di gestire e limitare i conflitti di interesse in materia di remunerazione. Il Comitato per la Remunerazione riveste unicamente funzioni propositive, mentre il potere di determinare la remunerazione degli Amministratori esecutivi è del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 2389, terzo comma del Codice Civile.

In data 29 aprile 2019, il Consiglio di Amministrazione ha nominato il Comitato per la Remunerazione, in carica fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2021, ed ha approvato il relativo Regolamento di funzionamento.

Composizione del Comitato per la Remunerazione

Presidente	Andrea Pellegrini
Membro	Vittoria Giustiniani
Membro	Luigi Alfieri

Compiti del Comitato per la Remunerazione

Formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in materia di politica per la remunerazione degli Amministratori esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità strategiche (ove individuati).

Valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche (ove individuati), avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato.

Monitorare l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli Obiettivi di *Performance*.

Proporre al Consiglio di Amministrazione in presenza di circostanze eccezionali e - ove previsto - previa attivazione della Procedura Operazioni con Parti Correlate, deroghe temporanee alla Politica di Remunerazione.

Formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in materia di politica per la remunerazione dei Dirigenti apicali del Gruppo, ivi inclusi i piani di incentivazione sia monetaria che azionaria di breve e lungo termine.

Presentare proposte ed esprimere pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché sulla determinazione degli Obiettivi di *Performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione, ove applicabile.

Esaminare preventivamente la "Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti" che le società con azioni quotate sono tenute a predisporre e mettere a disposizione del pubblico prima dell'Assemblea annuale degli Azionisti di cui all'art. 2364, secondo comma del Codice Civile, conformemente alle disposizioni normative applicabili.

In presenza di circostanze eccezionali, il Comitato può proporre al Consiglio di Amministrazione eventuali deroghe temporanee alla Politica di Remunerazione, in linea con quanto definito al paragrafo 4.5.

Il Comitato per la Remunerazione riferisce agli Azionisti nel corso dell'Assemblea annuale sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni. Al fine di rispondere ad eventuali chiarimenti richiesti, all'Assemblea è prevista la presenza del Presidente del Comitato per la Remunerazione o di un membro di tale Comitato.

Nessun Amministratore esecutivo prende parte alle riunioni del Comitato per la Remunerazione. In ottemperanza al Regolamento di funzionamento di quest'ultimo, alle riunioni dello stesso possono partecipare il Collegio Sindacale, nonché persone la cui presenza possa risultare di ausilio al migliore svolgimento delle sue funzioni.

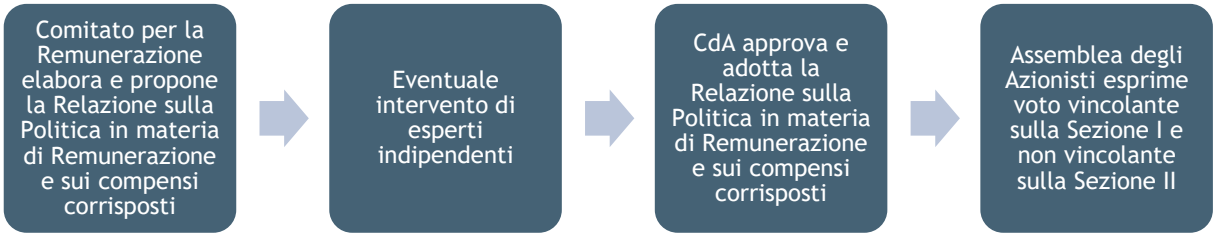
Nell'ambito dell'espletamento delle proprie funzioni, il Comitato per la Remunerazione ha avuto la possibilità di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali di volta in volta necessarie.

Per il 2022 il Comitato ha programmato lo svolgimento di 7 riunioni. Alla data di approvazione della presente Relazione si sono già svolti i primi 3 incontri, dedicati alla valutazione periodica delle politiche di *compensation* attuate nel 2021, alla definizione della Politica

annuale in materia di Remunerazione – ivi inclusa la documentazione riferita al Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2022-2024 ("Piano LTI 2022-2024") - e all'esame della presente Relazione, per la successiva approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione e dell'Assemblea degli Azionisti.

Si ricorda che l'attività del Comitato per la Remunerazione si sviluppa all'interno di un processo continuo ed articolato, finalizzato alla definizione della Politica di Remunerazione per il Gruppo e dei relativi strumenti di *compensation*, nonché alla predisposizione della Relazione annuale sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti.

In linea con le disposizioni legislative e regolamentari vigenti in materia e con le raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance*, il processo decisionale che porta all'attuazione della Politica di Remunerazione e la responsabilità per la sua corretta applicazione si sostanziano nelle seguenti fasi, nelle quali intervengono una pluralità di soggetti:



1. il Comitato per la Remunerazione, supportato dalla Direzione *Human Resources, ICT and Process Excellence*, elabora la Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti con riferimento agli Amministratori, al Direttore Generale, ai Dirigenti con responsabilità strategica, qualora nominati, e ai Dirigenti apicali;

2. il Comitato per la Remunerazione può avvalersi dell'intervento di esperti indipendenti in materia;

3. il Comitato per la Remunerazione sottopone la Relazione all'approvazione del Consiglio di Amministrazione, che ne adotta i contenuti riguardanti la Politica di Remunerazione degli Amministratori, del Direttore Generale, dei Dirigenti con responsabilità strategica, qualora nominati, e dei Dirigenti apicali. Inoltre, per quanto riguarda la determinazione della remunerazione dell'Amministratore Delegato e degli Amministratori investiti di particolari cariche, il Consiglio tiene in considerazione il parere del Collegio Sindacale;

4. il Consiglio di Amministrazione, esaminata e approvata la Relazione, la sottopone al voto vincolante – per la Sezione I – e al voto non vincolante – per la Sezione II - dell'Assemblea degli Azionisti.

4.4. Esperti indipendenti

In continuità con i precedenti esercizi, anche per l'anno 2022 Maire Tecnimont si avvale del supporto della società di consulenza Willis Towers Watson per la strutturazione della propria Politica e per la sua implementazione, in ragione dell'approfondita conoscenza della realtà aziendale, del settore di riferimento, e della consolidata competenza in ambito nazionale ed internazionale in materia di metodologie di pesatura delle posizioni organizzative, di analisi retributive, nonché di definizione di piani di incentivazione e di politiche retributive.

4.5. Previsione di deroghe agli elementi della Politica di Remunerazione

In presenza di circostanze eccezionali il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e previa attivazione della Procedura Operazioni con Parti Correlate, può derogare temporaneamente agli strumenti di remunerazione previsti alla tabella relativa al "Pacchetto Remunerativo dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale" di cui al successivo punto 6.3 della Politica di Remunerazione - se la deroga è necessaria per il perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità del Gruppo nel suo complesso - o per assicurarne la capacità di stare sul mercato, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo (i) il verificarsi, a livello nazionale o internazionale, di eventi straordinari e non prevedibili, riguardanti il Gruppo o i settori e/o mercati in cui opera, che incidano in modo significativo sui risultati del Gruppo, e (ii) l'intervento di modifiche sostanziali nel perimetro dell'attività di impresa quali operazioni straordinarie, fusioni, cessioni, ecc.

5. Prassi di mercato

La Società monitora regolarmente le principali prassi di mercato, sia nazionali che internazionali, tramite la realizzazione di specifici progetti e l'esecuzione di analisi retributive di *benchmarking*, finalizzati ad una più approfondita conoscenza dei contesti locali e delle prassi remunerative in essi applicate, al fine di verificare la competitività della propria offerta remunerativa individuando di volta in volta, tra le diverse possibilità, *partner* indipendenti in grado di fornire le informazioni più attinenti alle specifiche esigenze di analisi.
In particolare, al fine delle periodiche analisi di mercato svolte per le figure dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e dei Dirigenti apicali del Gruppo, è stato identificato un *peer group* unico di società comparabili, di seguito riportato.

Società	
Acciona	Saipem
Arcadis	Snam
Balfour Beatty	Subsea 7
CFE	Technip FMC
Fincantieri	Terna
Kier Group	Vopak
Webuild	

Il *peer group* è stato costituito identificando un campione di società, ritenute confrontabili con Maire Tecnimont, in funzione di criteri dimensionali e della tipologia di business.

6. Remunerazione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale

6.1. Remunerazione degli Amministratori non esecutivi

Il Consiglio di Amministrazione di Maire Tecnimont, in carica fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2021, è composto da Amministratori esecutivi e non esecutivi. Con riferimento ai primi, ovvero il Presidente e l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, viene fornita evidenza nei successivi paragrafi 6.2 e 6.3. Relativamente agli Amministratori non esecutivi, per cui l'art. 5 del Codice di *Corporate Governance* prevede che la remunerazione non sia, se non per una parte non significativa, legata ai risultati economici della Società, Maire Tecnimont ha stabilito un unico emolumento fisso annuo, in piena conformità rispetto a tale previsione.
Con riferimento ai compensi relativi al Consiglio di Amministrazione uscente, l'Assemblea ordinaria degli Azionisti del 29 aprile 2019 ha approvato i compensi per ciascun Consigliere. I compensi aggiuntivi per i componenti dei Comitati costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione sono stati definiti da quest'ultimo, sentito il parere del Collegio Sindacale.

		Compenso
Consigliere di Amministrazione		45.000 Euro
Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità	Presidente	30.000 Euro
	Membro	25.000 Euro
Comitato per la Remunerazione	Presidente	15.000 Euro
	Membro	10.000 Euro
Comitato Parti Correlate - *gettone di presenza per riunione*		1.000 Euro

Per la remunerazione degli Amministratori non esecutivi non è prevista una componente variabile legata ai risultati economici conseguiti dalla Società e dal Gruppo, né di natura monetaria né su base azionaria; infatti, la componente fissa è stata ritenuta sufficiente ad attrarre, trattenere e motivare Consiglieri dotati delle qualità professionali necessarie a gestire la Società. Essa è commisurata all'impegno richiesto a ciascuno di essi, tenuto conto dell'eventuale partecipazione ad uno o più Comitati.

Gli Amministratori hanno inoltre diritto al rimborso delle spese sostenute per l'espletamento dell'incarico e ad una polizza assicurativa c.d. *D&O (Directors & Officers) Liability*, che copre la responsabilità civile verso terzi degli organi sociali nell'esercizio delle loro funzioni e le eventuali spese legali.

I compensi relativi al Consiglio di Amministrazione uscente saranno attribuiti *pro-rata temporis* in relazione al periodo in cui è stata ricoperta la carica, come rinvenibile nella Sezione II della Relazione.
L'Assemblea ordinaria degli Azionisti prevista per i giorni 8 e 11 aprile 2022, rispettivamente in prima e seconda convocazione, nominerà il nuovo Consiglio di Amministrazione e definirà i relativi compensi, di cui verrà data relativa informazione nella Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2023 e sui compensi corrisposti, che sarà messa a disposizione del pubblico in occasione dell'Assemblea di approvazione del Bilancio 2022.

6.2. Remunerazione del Presidente

Il compenso fisso annuo lordo per la carica dell'attuale Presidente del Consiglio di Amministrazione è stato confermato dal Consiglio di Amministrazione, nominato dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti del 29 aprile 2019, tenendo in considerazione le principali prassi di mercato e le specificità legate alla carica e alle deleghe.
Si conferma che l'emolumento, riconosciuto a Fabrizio Di Amato per la carica sopra menzionata, prevede esclusivamente una componente fissa. Sebbene tale previsione possa apparire come un'eccezione al Codice di *Corporate Governance*, che invece richiede per questa figura – in quanto amministratore esecutivo - una significativa componente variabile, essa si giustifica con il fatto che il Presidente del Consiglio di Amministrazione di Maire Tecnimont è anche il soggetto che controlla indirettamente la Società, sussistendo già, di fatto, un collegamento diretto tra interesse personale a creare valore in qualità di Azionista e attività esercitata nella carica.

Le Linee Guida sulla Remunerazione per il nuovo mandato approvate dal Consiglio di Amministrazione del 25 febbraio 2022 prevedono – in continuità con l'attuale Politica - la definizione di compensi coerenti con la complessità del ruolo e l'impegno richiesto, in linea con i *benchmark* di mercato.
L'Assemblea ordinaria degli Azionisti prevista per i giorni 8 e 11 aprile 2022, rispettivamente in prima e seconda convocazione, definirà per quanto di competenza il relativo compenso, di cui verrà data informazione nella Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2023 e sui compensi corrisposti, che sarà messa a disposizione del pubblico in occasione dell'Assemblea di approvazione del Bilancio 2022.

6.3. Remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale

Per l'Amministratore Delegato le Linee Guida sulla Remunerazione per il nuovo mandato approvate dal Consiglio di Amministrazione del 25 febbraio 2022 prevedono – in continuità con l'attuale Politica - la definizione di compensi coerenti con la complessità del ruolo e l'impegno richiesto, in linea con i *benchmark* di mercato.
L'Assemblea ordinaria degli Azionisti prevista per i giorni 8 e 11 aprile 2022, rispettivamente in prima e seconda convocazione, definirà per quanto di competenza il compenso per la carica di Amministratore Delegato della Società, di cui verrà data informazione nella Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2023 e sui compensi corrisposti, che sarà messa a disposizione del pubblico in occasione dell'Assemblea di approvazione del Bilancio 2022.

La Politica di Remunerazione dell'attuale Amministratore Delegato e Direttore Generale di Maire Tecnimont è definita in coerenza con le specifiche deleghe conferite, nonché con i livelli retributivi e le *best practice* di mercato.

Vengono di seguito riportati gli elementi che rappresentano il pacchetto remunerativo dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, comprensivo di piani attivati negli anni precedenti e ancora in essere.

Pacchetto Remunerativo dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale

Il pacchetto remunerativo dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, in coerenza con i più ampi e generali principi e finalità della Politica sulla Remunerazione di Gruppo, è strutturato nelle sue diverse componenti in modo da garantire:

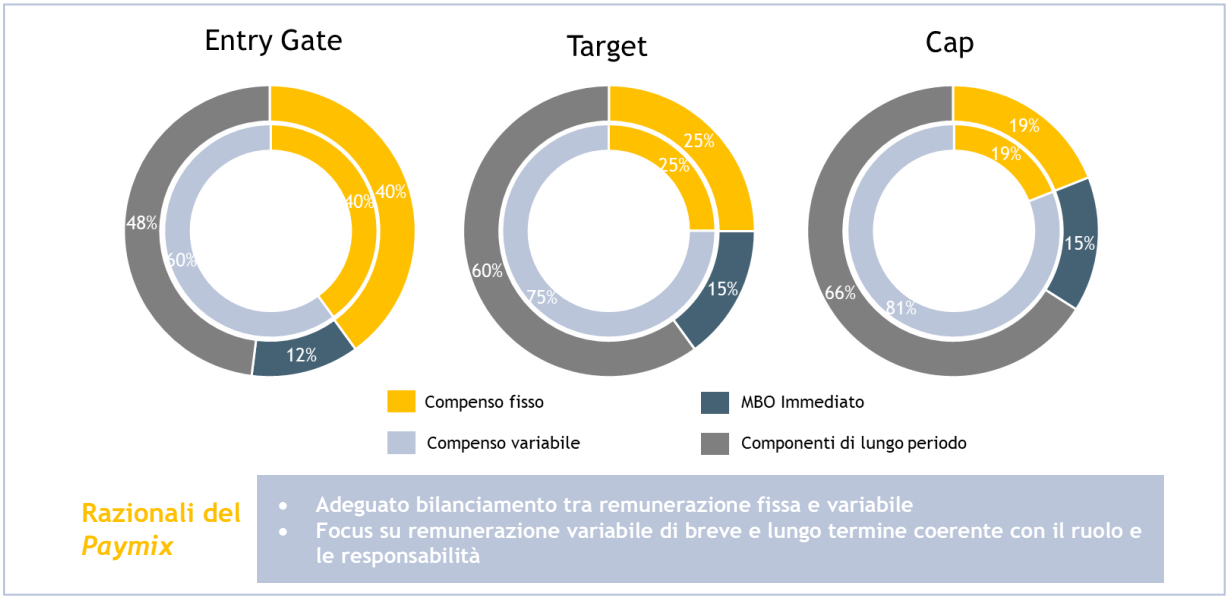
- la corretta remunerazione in base al ruolo e alla *performance*;
- l'allineamento delle Politiche di Remunerazione della Società alle *best practice* di mercato in termini di *paymix* retributivo (componenti fisse e variabili della remunerazione);
- l'efficace collegamento tra i risultati di breve termine e quelli di lungo periodo del Gruppo, in ottica di creazione di valore sostenibile e incentrati sulle tematiche legate alla transizione energetica, all'innovazione digitale e alla strategia di *In-Country Value*;
- l'autofinanziabilità dei piani di incentivazione variabile, ovvero la definizione di Obiettivi di *Performance* che ricomprendano il costo dei piani stessi;
- la *retention* e la fidelizzazione nel lungo periodo, prevedendo che – per le componenti *equity* - una parte significativa abbia un periodo complessivo di maturazione dei diritti e di mantenimento/differimento delle azioni attribuite pari ad almeno cinque anni.

La remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale è definita secondo criteri che permettano un adeguato bilanciamento tra componenti retributive fisse e variabili e, con riferimento a quest'ultima, tra variabile di breve e di lungo periodo. Tale struttura consente di promuovere un solido allineamento tra la remunerazione erogata e/o maturata e la creazione di valore nel lungo termine.

Si precisa che Pierroberto Folgiero, in qualità di Dirigente della Società, è destinatario del Piano di Azionariato diffuso 2020-2022, offerto alla generalità dei dipendenti, approvato dal Consiglio di Amministrazione dell'11 marzo 2020 e dall'Assemblea degli Azionisti del 30 aprile 2020; le altre componenti variabili di breve e lungo termine sono assegnate in relazione alla remunerazione quale Dirigente e Direttore Generale della Società e al compenso da Amministratore Delegato.

Di seguito si fornisce evidenza della stima del *paymix* dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, ovvero della ripartizione percentuale delle singole componenti remunerative all'interno del pacchetto complessivo, calcolate su base annuale. Il peso delle componenti variabili, sia di breve che di lungo periodo, è determinato prendendo come riferimento gli incentivi maturati in caso di raggiungimento del livello minimo (*Entry Gate)*, target *(Target)* e massimo (*Cap)* di *performance* per ciascun piano di incentivazione.

Paymix



6.3.1. Remunerazione fissa

La componente fissa della remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale attualmente in carica è commisurata al ruolo e alle responsabilità assegnati. Si compone di un emolumento, confermato nell'importo dal Consiglio di Amministrazione nominato dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti del 29 aprile 2019, finalizzato a remunerare le deleghe esecutive connesse al ruolo di Amministratore Delegato, e di una Retribuzione Annua Lorda (RAL), prevista in quanto Direttore Generale, entrambi definiti in continuità con le Politiche di Remunerazione fin qui adottate e in allineamento con le prassi di mercato.

Complessivamente, la remunerazione fissa è determinata in modo da remunerare il ruolo in maniera adeguata anche in caso di contrazione della remunerazione variabile, sulla base di un'analisi di competitività esterna della remunerazione fissa, al fine di valutare la coerenza del trattamento remunerativo dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale rispetto a medesimi ruoli in aziende comparabili.

Le Linee Guida sulla Remunerazione per il nuovo mandato approvate dal Consiglio di Amministrazione del 25 febbraio 2022 prevedono – in continuità con l'attuale Politica - la definizione di compensi coerenti con la complessità del ruolo e l'impegno richiesto, in linea con i *benchmark* di mercato, stabilendo in particolare che la componente fissa della remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale sia commisurata ai compiti ed alle responsabilità assegnati. La componente fissa si compone di un emolumento che sarà definito, su proposta del Comitato per la Remunerazione previo parere del Collegio Sindacale, dal Consiglio di Amministrazione nominato dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti prevista per i giorni 8 e 11 aprile 2022, rispettivamente in prima e seconda convocazione, finalizzato a remunerare le deleghe esecutive connesse al ruolo di Amministratore Delegato, e di una Retribuzione Annua Lorda (RAL), prevista in quanto Direttore Generale, entrambi definiti in continuità con le Politiche di Remunerazione fin qui adottate e in allineamento con le prassi di mercato.
A tale riguardo, verrà data relativa informazione nella Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2023 e sui compensi corrisposti, che sarà messa a disposizione del pubblico in occasione dell'Assemblea di approvazione del Bilancio 2022.

6.3.2. Remunerazione variabile di Breve Termine (MBO)

Le Linee Guida sulla Remunerazione per il nuovo mandato approvate dal Consiglio di Amministrazione del 25 febbraio 2022 propongono – in continuità con l'attuale Politica - di rinnovare il Piano *Management by Objectives* ("Piano MBO").
In particolare, per il triennio 2022-2024, in continuità con la Politica approvata nei precedenti esercizi, è prevista per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale la partecipazione al Piano MBO, che dà diritto a ricevere un Premio annuale in denaro al conseguimento degli obiettivi definiti su base annua legati all'implementazione del Piano Industriale della Società.

Il Piano MBO prevede l'assegnazione di obiettivi che siano strettamente collegati alle priorità aziendali, sfidanti, raggiungibili, misurabili, e coerenti con le responsabilità del soggetto a cui sono assegnati.

Per ciascun obiettivo stabilito annualmente, viene definito un livello minimo (*Entry Gate*), al di sotto del quale il singolo obiettivo è considerato come non raggiunto, un livello target (*Target)* in corrispondenza del quale l'obiettivo è considerato raggiunto al 100% e un livello massimo (*Cap*) in corrispondenza del quale viene identificato il livello di raggiungimento massimo. Il livello di raggiungimento della scheda MBO nel suo complesso è definito come

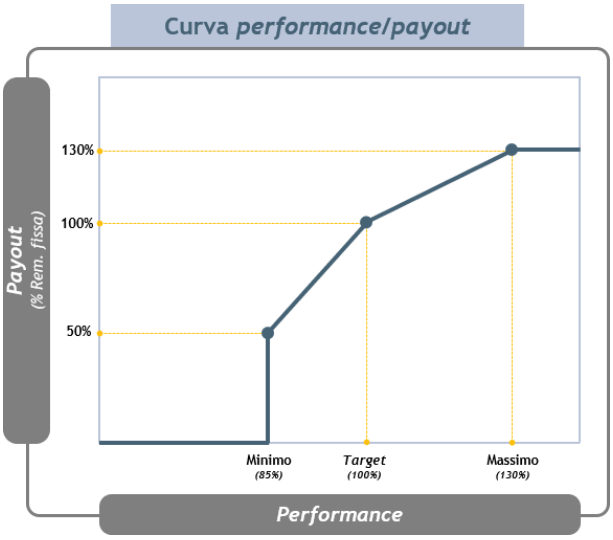
somma ponderata del livello di raggiungimento di ciascun obiettivo per il relativo peso assegnato.

In caso di raggiungimento degli obiettivi al livello *Target*, pari al 100% della *performance*, l'Amministratore Delegato e Direttore Generale matura il diritto a ricevere un Premio monetario pari al 100% della remunerazione fissa, intesa come somma della Retribuzione Annua Lorda da Direttore Generale e dell'emolumento per la carica di Amministratore Delegato. Il Piano MBO contempla altresì la corresponsione di un Premio in caso di raggiungimento del livello *Entry Gate*, pari all'85% della *performance*, in corrispondenza del quale il Premio maturato risulta pari al 50% della Remunerazione fissa. Il raggiungimento del livello di risultato massimo, ovvero di una *performance* pari o superiore al 130% (*Cap*), prevede la maturazione di un Premio pari al 130% della Remunerazione fissa.

In considerazione della crescente attenzione dedicata alle tematiche di sostenibilità da parte dei diversi *Stakeholder* e della crescente rilevanza che le stesse assumono per il raggiungimento degli obiettivi strategici di business, come anticipato, è in programma l'introduzione di un obiettivo societario di natura non finanziaria, strettamente correlato alle tematiche *ESG* con un peso pari al 10%. Sono inoltre previsti, all'interno della scheda MBO dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, ulteriori obiettivi specifici collegati alla strategia di sostenibilità del Gruppo ed incentrati sulle tematiche di innovazione digitale, transizione energetica, strategia di *In-Country* Value, quest'ultima finalizzata in particolare allo sviluppo del benessere socio-economico delle comunità locali in cui il Gruppo opera, attraverso la creazione di posti di lavoro, la generazione di business per i fornitori, lo sviluppo delle competenze e il trasferimento del *know-how* ai partner e alle istituzioni locali.

Scheda MBO AD/DG	Peso relativo
Flusso di Cassa Gestione Operativa di Gruppo	25%
EBITDA di Gruppo	15%
Obiettivo ESG di Gruppo	10%
Obiettivi individuali*	50%

* Gli obiettivi individuali sono definiti con riferimento all'implementazione di progetti specifici a vocazione strategica, nonché ad obiettivi di natura qualitativa oggettivamente misurabili e/o riferibili a tematiche di sostenibilità, incentrate su innovazione digitale, transizione energetica e strategia di *In-Country Value*.



Al fine di rafforzare ulteriormente la prospettiva di medio-lungo termine della remunerazione variabile, il Piano MBO prevede che una quota pari al 40% del Premio maturato annualmente sia soggetta a differimento fino al termine del triennio di validità del Piano. L'effettiva maturazione della componente MBO differita è condizionata al conseguimento di un Obiettivo di *Performance* individuato nel Capitale Circolante Netto di Gruppo misurato al termine del triennio di riferimento e, quindi, al 31 dicembre 2024.

Si ricorda infine che, in linea con quanto previsto dalle Politiche di Remunerazione del Gruppo e dalle disposizioni del Codice di *Corporate Governance*, tutti i premi maturati ed erogati sono soggetti all'applicazione di clausole di "*claw back/malus*", come meglio descritte nel capitolo 1.

6.3.3. Remunerazione variabile di Lungo Termine

Una componente rilevante della remunerazione variabile dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale di Maire Tecnimont è orientata verso un orizzonte temporale di lungo termine, al fine di rafforzare il collegamento con gli interessi di creazione di valore sostenibile per gli Azionisti e gli *Stakeholder* nel lungo periodo. In aggiunta alla quota differita del Piano MBO di cui al precedente paragrafo, a favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale la Società, ha introdotto nel 2019 un sistema di incentivazione di lungo termine, articolato su 3 piani triennali, in coerenza con l'evoluzione strategica aziendale. Nella definizione di tale sistema, la Società ha adottato criteri stabiliti in allineamento alle principali prassi e ai *benchmark* di mercato, nonché ai Principi e alle Raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance*. Tale sistema comprendeva il Piano LTI 2019-2021 convertito da monetario ad *equity based* da parte dell'Assemblea degli Azionisti del 30 aprile 2020, il Piano LTI 2020-2022, approvato dalla medesima Assemblea, che il Consiglio di Amministrazione del 7 maggio 2020 ha deliberato di sospendere, e il Piano LTI 2021-2023 illustrato di seguito.

Nel 2022, inoltre, la Società intende introdurre un piano di incentivazione di lungo termine *equity based*, articolato su 3 cicli triennali, che prevede nel 2022 l'attivazione del Piano LTI 2022-2024, coerente con l'evoluzione strategica aziendale. Nella definizione di tale Piano la Società ha adottato criteri stabiliti in allineamento alle principali prassi di mercato, nonché si è ispirata ai principi del Codice di *Corporate Governance*.
Si ricorda infine che, sempre in linea con quanto previsto dalle Politiche di Remunerazione del Gruppo e con il Codice di cui sopra, tutti i premi maturati ed erogati nell'ambito dei piani di seguito rappresentati sono soggetti all'applicazione di clausole di "*claw back/malus*", come meglio descritte nel capitolo 1.

6.3.3.1. Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2022-2024

L'attivazione del Piano LTI 2022-2024 è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione del 25 febbraio 2022, su proposta del Comitato per la Remunerazione, sentito il parere del Collegio Sindacale per competenza. Il Piano, basato su Azioni Maire Tecnimont S.p.A. e sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti dell'8 aprile 2022 in prima convocazione e dell'11 aprile 2022 in seconda convocazione, nasce dall'esigenza di continuare a rafforzare la *retention* delle risorse chiave e di riconoscere il conseguimento degli obiettivi strategici e di creazione di valore sostenibile per gli Azionisti e gli *Stakeholder*, consentendo al Gruppo di guardare ad un orizzonte di crescita e di perseguire un successo sostenibile di ancor più lungo periodo, preservando altresì la coerenza con l'orizzonte temporale del mandato del Consiglio di Amministrazione.

In continuità con i piani di incentivazione di lungo termine approvati in passato di cui al paragrafo successivo, il Piano prevede l'Assegnazione gratuita all'Amministratore Delegato e Direttore Generale di Diritti a ricevere Azioni Maire Tecnimont S.p.A. Tale Piano stabilisce – per ciascun anno di durata - una Condizione di Accesso misurata annualmente, individuata nel rapporto tra Utile Netto e Ricavi del Gruppo Maire Tecnimont, come risultante dai Bilanci

consolidati 2022, 2023 e 2024. Il raggiungimento di ciascuna Condizione di Accesso permette la maturazione di un terzo del numero complessivo di Diritti assegnati.

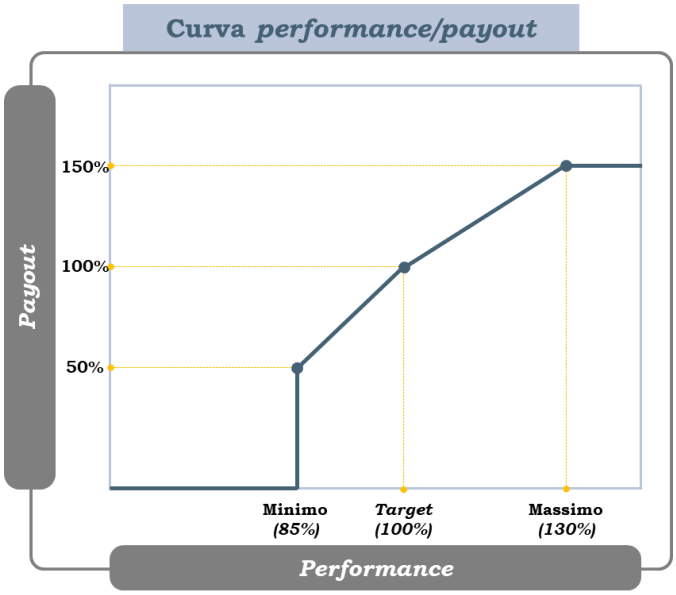
Inoltre, l'effettiva Attribuzione delle Azioni corrispondenti ai Diritti di volta in volta maturati per effetto dell'avveramento della relativa Condizione di Accesso annuale avverrà sulla base del livello di raggiungimento degli Obiettivi di *Performance*, misurati al termine del Periodo di *Vesting* triennale ovvero al 31 dicembre 2024, identificati nel valore di Utile Netto di Gruppo e in parametri correlati a tematiche di sostenibilità.

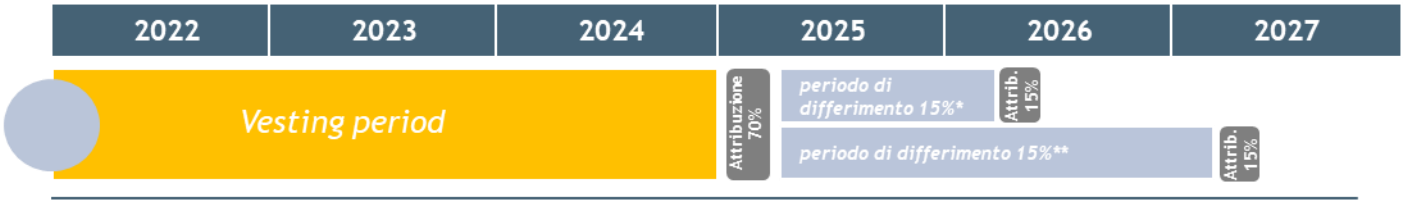
In esecuzione del Piano, all'Amministratore Delegato e Direttore Generale di Maire Tecnimont saranno assegnati Diritti a ricevere Azioni Maire Tecnimont S.p.A. (*payout opportunity*) in corrispondenza del livello di raggiungimento degli Obiettivi di *Performance* al livello *Target*, per un controvalore, su base annua, pari al 100% della Remunerazione fissa, intesa come somma della Retribuzione Annua Lorda da Direttore Generale e dell'emolumento per la carica di Amministratore Delegato, alla data di assegnazione, rapportato ad un prezzo dell'Azione identificato.

Al fine di rafforzare la finalità di *retention* del Piano, lo stesso prevede l'iniziale riconoscimento del 70% delle Azioni al termine del periodo di *vesting* triennale e l'Attribuzione del restante 30% in due distinte *tranches* differite, pari ciascuna al 15%, trascorsi 12 e 24 mesi dall'Attribuzione della prima quota, a fronte della permanenza in carica.

Come anticipato, la maturazione dei Diritti a ricevere gratuitamente Azioni avverrà subordinatamente alla verifica delle Condizioni di Accesso e del livello di conseguimento degli Obiettivi di *Performance* sopra indicati e con riferimento alla curva di incentivazione rappresentata nel grafico sotto riportato:

- nessun Diritto maturerà in caso di mancato raggiungimento del livello minimo di *performance* (*Entry Gate)*;
- al raggiungimento del livello *Entry Gate*, il beneficiario maturerà il 50% dei Diritti assegnati;
- al raggiungimento del livello target di *performance* (*Target*), il beneficiario maturerà il 100% dei Diritti assegnati;
- al raggiungimento del livello massimo di *performance* (*Cap*), il beneficiario maturerà il 150% dei Diritti assegnati; al raggiungimento di un livello di *performance* superiore al *Cap*, il beneficiario non maturerà ulteriori Diritti.





* 12 mesi dalla data di Attribuzione del primo 70% del Premio

** 24 mesi dalla data di Attribuzione del primo 70% del Premio

Per ulteriori dettagli riguardo al Piano LTI 2022-2024 si rimanda al Documento Informativo dedicato, messo a disposizione sul sito internet della Società.

6.3.3.2. Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2021-2023

L'attivazione del Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2021-2023 ("Piano LTI 2021-2023") è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione del 10 marzo 2021, su proposta del Comitato per la Remunerazione, sentito il parere del Collegio Sindacale per competenza. Il Piano, basato su Azioni Maire Tecnimont S.p.A. e approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 15 aprile 2021, è nato dall'esigenza di rafforzare ulteriormente la *retention* delle risorse chiave per il conseguimento degli obiettivi strategici e di creazione di valore sostenibile per gli Azionisti e gli *Stakeholder*, consentendo al Gruppo di guardare ad un orizzonte di crescita e di perseguire un successo sostenibile di ancor più lungo periodo.
Il Piano prevede l'Assegnazione gratuita all'Amministratore Delegato e Direttore Generale di Diritti a ricevere Azioni Maire Tecnimont S.p.A. Tale Piano stabilisce – per ciascun anno di durata - una Condizione di Accesso misurata annualmente, individuata nel rapporto tra Utile Netto e Ricavi del Gruppo Maire Tecnimont, come risultante dai Bilanci consolidati 2021, 2022 e 2023. Il raggiungimento di ciascuna Condizione di Accesso permette la maturazione di un terzo del numero complessivo di Diritti assegnati.

Inoltre, l'effettiva Attribuzione delle Azioni corrispondenti ai Diritti di volta in volta maturati per effetto dell'avveramento della relativa Condizione di Accesso annuale avverrà sulla base del livello di raggiungimento degli Obiettivi di *Performance*, misurati al termine del Periodo di *Vesting* triennale ovvero al 31 dicembre 2023, identificati nel valore di Utile Netto di

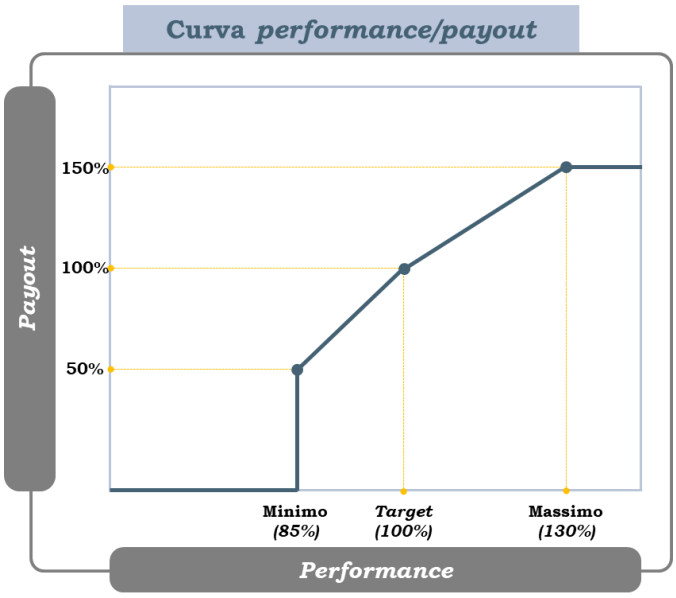
Gruppo e in parametri correlati a tematiche di sostenibilità. A tale riguardo, si precisa che tali parametri fanno riferimento ai diversi pilastri della strategia di sostenibilità del Gruppo, ovvero alle politiche di *local content*, all'investimento in ambito formativo (sia su tematiche HSE & SA8000 sia in termini di sviluppo professionale più in generale), alle *performance* relative all'indice *Lost Time Injury Frequency Rate,* alle emissioni di CO2 e al portafoglio delle *tecnologie green* ed *enabling* commercializzate, in linea con gli obiettivi della Strategia di Sostenibilità e del Piano Industriale del Gruppo.

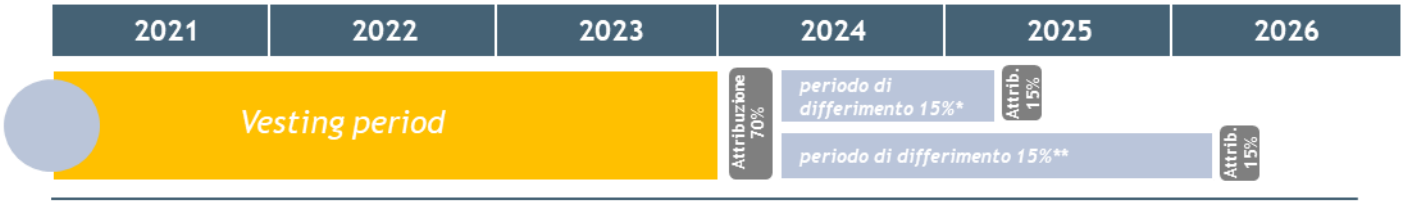
In esecuzione del Piano, all'Amministratore Delegato e Direttore Generale di Maire Tecnimont sono assegnati Diritti a ricevere Azioni Maire Tecnimont S.p.A. (*payout opportunity*) in corrispondenza del livello di raggiungimento degli Obiettivi di *Performance* al livello *Target*, per un controvalore, su base annua, pari al 100% della Remunerazione fissa, intesa come somma della Retribuzione Annua Lorda da Direttore Generale e dell'emolumento per la carica di Amministratore Delegato, alla data di assegnazione, rapportato ad un prezzo dell'Azione identificato.

Al fine di rafforzare la finalità di *retention* del Piano, lo stesso prevede l'iniziale Attribuzione del 70% delle Azioni al termine del Periodo di *Vesting* triennale e l'Attribuzione del restante 30% in due distinte *tranches* differite, pari ciascuna al 15%, trascorsi 12 e 24 mesi dall'Attribuzione della prima quota, a fronte della permanenza in carica.

Come anticipato, la maturazione dei Diritti a ricevere gratuitamente Azioni avverrà subordinatamente alla verifica delle Condizioni di Accesso e del livello di conseguimento degli Obiettivi di *Performance* sopra indicati e con riferimento alla curva di incentivazione rappresentata nel grafico sotto riportato:

- nessun Diritto maturerà in caso di mancato raggiungimento del livello minimo di *performance* (*Entry Gate)*;
- al raggiungimento del livello *Entry Gate*, il beneficiario maturerà il 50% dei Diritti assegnati;
- al raggiungimento del livello target di *performance* (*Target*), il beneficiario maturerà il 100% dei Diritti assegnati;
- al raggiungimento del livello massimo di *performance* (*Cap*), il beneficiario maturerà il 150% dei Diritti assegnati; al raggiungimento di un livello di *performance* superiore al *Cap*, il beneficiario non maturerà ulteriori Diritti.





* 12 mesi dalla data di Attribuzione del primo 70% del Premio

** 24 mesi dalla data di Attribuzione del primo 70% del Premio

Per ulteriori dettagli riguardo al Piano LTI 2021-2023 si rimanda al Documento Informativo dedicato, messo a disposizione sul sito internet della Società.

6.3.4. Benefici non monetari

In continuità con la Politica attuata nei precedenti esercizi, nel rispetto del CCNL e degli accordi integrativi aziendali, per l'attuale Amministratore Delegato e Direttore Generale è prevista l'applicazione dei *benefit* riconosciuti per la categoria dirigenziale - ovvero previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa, coperture assicurative in caso di morte o invalidità, auto a uso promiscuo e rimborso carburante - ed alcuni altri benefici non monetari, quali il valore fiscalmente imponibile dell'alloggio e il rimborso delle relative utenze.

6.4. Remunerazione del Collegio Sindacale

La remunerazione del Collegio Sindacale è stata deliberata dall'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2019, all'atto della nomina dei componenti del Collegio medesimo. Tale remunerazione è commisurata all'impegno richiesto, alla rilevanza del ruolo ricoperto, nonché alle caratteristiche dimensionali e settoriali dell'impresa.

		Compenso
Collegio Sindacale	Presidente	80.000 Euro
	Sindaci	60.000 Euro

I compensi relativi al Collegio Sindacale uscente saranno attribuiti *pro-rata temporis* in relazione al periodo in cui è stata ricoperta la carica, come rinvenibile nella Sezione II della Relazione.
L'Assemblea ordinaria degli Azionisti prevista per i giorni 8 e 11 aprile 2022, rispettivamente in prima e seconda convocazione, nominerà il nuovo Collegio Sindacale e definirà i relativi compensi spettanti al Presidente e a ciascun componente effettivo del Collegio Sindacale. A tale riguardo, verrà data relativa informazione nella Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2023 e sui compensi corrisposti, che sarà messa a disposizione del pubblico in occasione dell'Assemblea di approvazione del Bilancio 2022.

7. Remunerazione dei Dirigenti apicali[3]

Maire Tecnimont, sulla base delle proposte del Comitato per la Remunerazione e delle delibere assunte dal Consiglio di Amministrazione, ha promosso l'analisi, l'implementazione e il monitoraggio del sistema di *compensation* dedicato ai Dirigenti apicali del Gruppo, disegnato allo scopo di focalizzare sempre più il *management* sui risultati aziendali di medio-lungo periodo e sulla creazione di valore sostenibile, così come definiti dal Piano Industriale e dalla strategia di sostenibilità, nonché in allineamento alle principali prassi e ai *benchmark* di mercato. Analogamente a quanto previsto per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, i Dirigenti apicali del Gruppo sono destinatari, oltre alla Remunerazione fissa, della possibile combinazione degli elementi sotto descritti.

- Retribuzione Annua Lorda (RAL) come Dirigenti

→ **Remunerazione fissa**

- Piano di Incentivazione MBO (quota immediata) — Variabile di breve termine

- Piano di Incentivazione MBO (quota differita)
- Piano di incentivazione di Lungo Termine 2022-2024
- Piano di incentivazione di Lungo Termine 2021-2023
- Piano di Azionariato diffuso 2020-2022

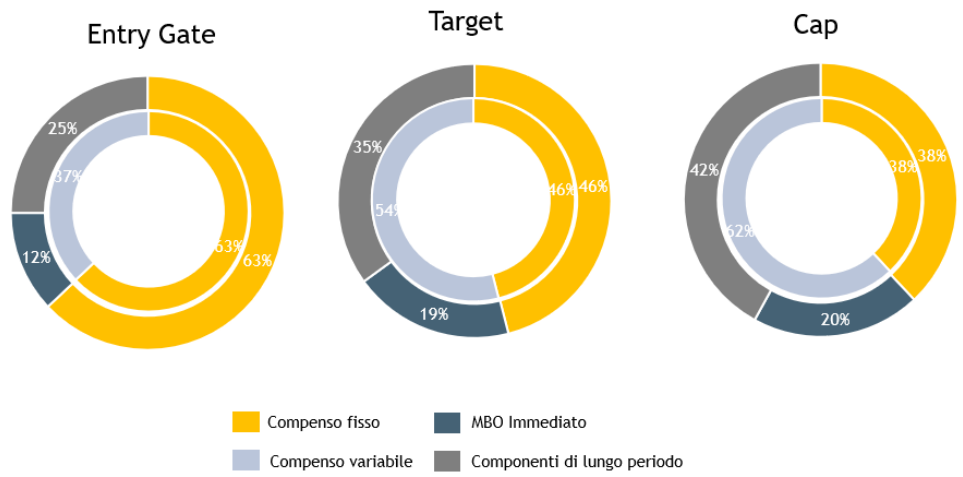
— Variabile di lungo termine

→ **Remunerazione variabile**

- *Benefit* riconosciuti dal CCNL applicato e dalle prassi aziendali
- Piano di investimento NextChem 2020-2024
- Indennità di cessazione del rapporto in caso di Cambio di Controllo

→ **Altre componenti**

Paymix



Razionali del *Paymix*

- Adeguato bilanciamento tra remunerazione fissa e variabile
- Focus su remunerazione variabile di breve e lungo termine coerente con il ruolo e le responsabilità individuali

[3] Si ricorda che le informazioni indicate in questo paragrafo sulla remunerazione dei Dirigenti apicali – fatta eccezione per la posizione da Dirigente di Fabrizio Di Amato - vengono inserite al solo fine di fornire un quadro più completo degli strumenti di politica di remunerazione del *top management*, non essendo stati individuati Dirigenti con responsabilità strategiche diversi dagli Amministratori esecutivi.

Fabrizio Di Amato ricopre per la Società, con un rapporto di lavoro da Dirigente, il ruolo di *Group Corporate Affairs, Governance & Compliance and Institutional Relations Senior Executive*, in conformità ed in esecuzione delle linee guida del Consiglio di Amministrazione. Per tale ruolo vengono riconosciuti una componente fissa annua lorda (RAL) e i *benefit* previsti dal CCNL applicato e dalle prassi aziendali - ovvero previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa, coperture assicurative in caso di morte o invalidità, auto a uso promiscuo e un'indennità compensativa dello svolgimento di attività lavorativa in luoghi sempre diversi (cd. itinerante). È altresì destinatario del Piano di Azionariato diffuso 2020-2022, offerto alla generalità dei dipendenti, approvato dal Consiglio di Amministrazione dell'11 marzo 2020 e dall'Assemblea degli Azionisti del 30 aprile 2020. Egli non è beneficiario degli altri piani di incentivazione a breve e lungo termine implementati dalla Società o di altre componenti della remunerazione previste per i Dirigenti apicali del Gruppo.

7.1. Remunerazione fissa

La componente fissa della remunerazione dei Dirigenti apicali del Gruppo è definita, e nel tempo monitorata e revisionata, secondo i principi di:

- riconoscimento del ruolo e delle responsabilità in termini di valenza strategica nelle decisioni a livello di Gruppo;
- competitività delle remunerazioni sul mercato;
- equità interna per profili equiparabili;
- *retention* e fidelizzazione nei confronti del Gruppo.

7.2. Remunerazione variabile di Breve Termine (MBO)

In continuità con quanto definito per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, anche ai Dirigenti apicali - per il triennio 2022-2024 - si applica il Piano MBO sopra descritto al paragrafo 6.3.2, che dà diritto a ricevere un Premio monetario annuale, in base al livello di raggiungimento degli obiettivi stabiliti in relazione al Piano Industriale approvato. Si ricorda che, al fine di collegare le *performance* di breve periodo a quelle di lungo termine, tale Piano prevede il differimento dell'erogazione di una parte del Premio al termine del triennio di riferimento, a seguito dell'approvazione del Bilancio al 31 dicembre 2024.

Il Piano prevede l'assegnazione dei seguenti obiettivi, con relativo peso, distinti per ruoli *Corporate* o di Società Controllate:

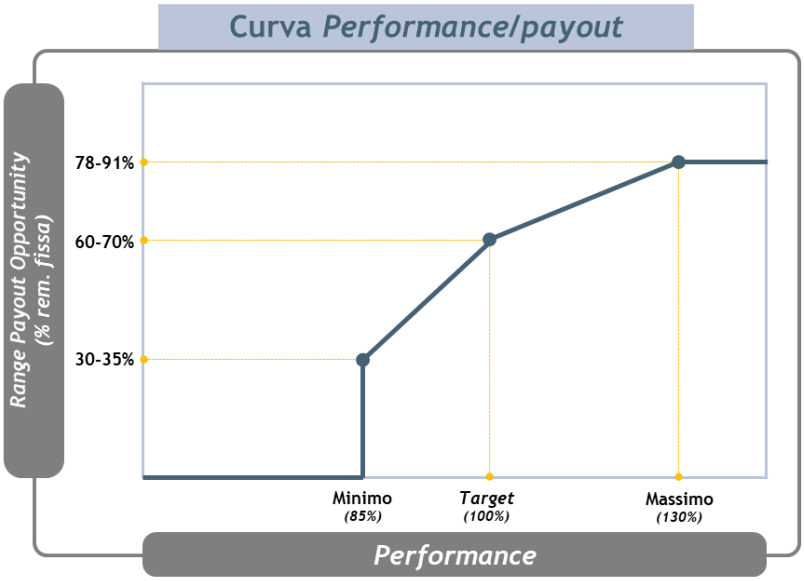
Scheda Ruoli *Corporate*	Peso relativo	Scheda Ruoli Società Controllate	Peso relativo
Flusso di Cassa Gestione Operativa di Gruppo	25%	*Business Margin*	25%
EBITDA di Gruppo	15%	Flusso di Cassa Gestione Operativa di Gruppo	15%
Obiettivo *ESG* di Gruppo	10%	Obiettivo *ESG* di Gruppo	10%
Obiettivi Individuali*	50%	Obiettivi Individuali*	50%

* Gli obiettivi individuali sono definiti con riferimento all'implementazione di progetti specifici a vocazione strategica, nonché ad obiettivi di natura qualitativa oggettivamente misurabili e/o riferibili a tematiche di sostenibilità incentrate, per esempio, sulla transizione energetica, l'innovazione digitale, la strategia di *In-Country Value* del Gruppo.

Così come per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, il Piano MBO dei Dirigenti apicali prevede un livello minimo di *performance* (*Entry Gate*, pari all'85% della *performance* complessiva) al di sotto del quale non è erogato alcun Premio, un livello *Target* (pari al 100% della *performance* complessiva) e un *Cap* (Obiettivo massimo di *Performance*, pari al 130% della *performance* complessiva), raggiunto il quale sarà riconosciuto il massimo Premio previsto.

Inoltre, anche in questo caso, in considerazione della crescente attenzione dedicata alle tematiche di sostenibilità da parte degli *Stakeholder*, all'interno delle schede MBO dei Dirigenti apicali è in programma l'introduzione di un obiettivo societario di natura non finanziaria comune a tutti i profili coinvolti, e sono previsti obiettivi specifici relativi ai temi *ESG*, con particolare riferimento alle tematiche legate alla transizione energetica, all'innovazione digitale, alla strategia di *In-Country Value* del Gruppo come sopra descritta.

Il Piano prevede quote di differimento e *payout opportunity* distinte a seconda del ruolo ricoperto, come meglio descritto nel grafico che segue:



Il Piano, in caso di raggiungimento degli obiettivi al *Target*, prevede la corresponsione immediata di un ammontare pari al 60%-67% del Premio maturato e il differimento della restante parte.

In analogia con quanto stabilito per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, anche per i Dirigenti apicali il riconoscimento della quota di MBO differito è condizionato al conseguimento dell'Obiettivo di *Performance* individuato nel Capitale Circolante Netto di Gruppo. Al termine del periodo di validità del Piano MBO, e previa valutazione del livello di raggiungimento del predetto Obiettivo di *Performance*, misurato al termine del Piano (ovvero, per il triennio di riferimento, al 31 dicembre 2024), ai Dirigenti apicali sarà erogato, qualora previsto, il bonus MBO differito.

Si ricorda infine che, così come previsto per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, anche con riferimento ai Dirigenti apicali tutti i premi maturati ed erogati sono soggetti all'applicazione di clausole di "*claw back/malus*", come meglio descritte nel capitolo 1.

7.3. Remunerazione variabile di Lungo Termine

Come anticipato, al fine di stabilizzare la compagine manageriale del Gruppo per il raggiungimento degli obiettivi strategici su base pluriennale, la Società, oltre a stabilire all'interno del Piano MBO il differimento di una parte dell'incentivo come dettagliato in precedenza, ha introdotto, anche a favore di Dirigenti apicali selezionati, sistemi di incentivazione di lungo termine, che includono il Piano LTI 2021-2023 e il Piano LTI 2022-2024.

Nella definizione di tali Piani la Società ha adottato criteri stabiliti in linea con le principali prassi e *benchmark* di mercato.

7.3.1. Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2022-2024

Il Piano LTI 2022-2024 per i Dirigenti apicali selezionati risponde alle finalità, ai termini e alle condizioni già descritti nel paragrafo 6.3.3.1, ad eccezione delle *payout opportunity*. Infatti, in esecuzione del Piano, ai Dirigenti apicali individuati quali beneficiari sono assegnati Diritti a ricevere Azioni Maire Tecnimont S.p.A. per un controvalore definito, in base al ruolo ricoperto, al livello *Target* di raggiungimento degli Obiettivi di *Performance*, in un *range*, su base annua, tra il 20% e il 70% della remunerazione fissa alla data di assegnazione del Piano.

Per ulteriori dettagli riguardo al Piano LTI 2022-2024 si rimanda al Documento Informativo dedicato, messo a disposizione sul sito internet della Società.

7.3.2. Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2021-2023

Il Piano LTI 2021-2023 per i Dirigenti apicali selezionati risponde alle finalità, ai termini e alle condizioni già descritti nel paragrafo 6.3.3.2, ad eccezione delle *payout opportunity*. Infatti, in esecuzione del Piano, ai Dirigenti apicali individuati quali beneficiari sono assegnati Diritti a ricevere Azioni Maire Tecnimont S.p.A. per un controvalore definito, in base al ruolo ricoperto, al livello *Target* di raggiungimento degli Obiettivi di *Performance*, in un *range*, su base annua, tra il 20% e il 70% della remunerazione fissa alla data di assegnazione del Piano.

Per ulteriori dettagli riguardo al Piano LTI 2021-2023 si rimanda al Documento Informativo dedicato, messo a disposizione sul sito internet della Società.

8. Piano di Azionariato diffuso 2020-2022

In coerenza con le politiche di incentivazione descritte nei paragrafi precedenti, il Gruppo Maire Tecnimont ha confermato, in continuità con quanto stabilito per il triennio 2016-2018, la Politica di *engagement* ed incentivazione 2019-2021 nei confronti dei propri dipendenti che, come anticipato, per una quota significativa degli stessi si è concretizzata anche nel Piano di *flexible benefits* Maire4You.

Inoltre, l'Assemblea degli Azionisti del 30 aprile 2020 ha approvato la proposta di introduzione di un nuovo Piano di Azionariato diffuso per il triennio 2020-2022 ("Piano di Azionariato diffuso 2020-2022"), rivolto alla generalità dei dipendenti, approvato dal Consiglio di Amministrazione dell'11 marzo 2020. Tale Piano conferma la finalità di favorire la partecipazione dei dipendenti alla crescita del valore aziendale e al perseguimento degli obiettivi societari, per

affrontare con successo il percorso di sviluppo del Gruppo, anche attraverso il rafforzamento della motivazione, del senso di appartenenza e della fidelizzazione delle risorse nel lungo periodo.

È previsto un Ciclo di Assegnazione di Diritti per ciascun anno di durata (2020-2021-2022) e la possibilità, per tutti i beneficiari, di ricevere gratuitamente Azioni Maire Tecnimont S.p.A., in funzione del raggiungimento di un parametro industriale consolidato.

In continuità con il passato e in analogia e coerenza con gli altri sistemi di incentivazione basati su strumenti finanziari, anche per il Piano di Azionariato diffuso 2020-2022 l'Obiettivo di *Performance* fa riferimento al rapporto tra Utile Netto e Ricavi del Gruppo.

Al fine di rafforzare la finalità di *retention* del Piano è previsto, per ciascun Ciclo, un periodo di *lock-up* delle Azioni attribuite della durata di 3 anni, a decorrere dalla data di consegna delle stesse. Si segnala che, la campagna di adesione nel 2021 ha registrato la partecipazione del 95% dei possibili beneficiari, a riprova del profondo apprezzamento da parte dei dipendenti nei confronti dell'iniziativa e della validità delle ragioni che hanno spinto il Gruppo a prevederne l'attuazione sia nel 2020 che nel 2021, nonostante la peculiarità del periodo.

Per ulteriori dettagli riguardo al Piano di Azionariato diffuso 2020-2022 si rimanda al relativo Documento Informativo, messo a disposizione sul sito internet della Società, nella sezione dedicata all'Assemblea 2020.

9. Politica in materia di trattamenti di fine rapporto/mandato

La Società non prevede ex-ante indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto di lavoro.

In favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e di alcuni selezionati Dirigenti apicali, sono state stabilite indennità in caso di cessazione del rapporto con la Società o con società del Gruppo Maire Tecnimont, che si verifichi entro sei mesi dall'avvenuta modifica nella struttura dell'assetto proprietario del Gruppo stesso (c.d. Cambio di Controllo). In tale fattispecie, in caso di cessazione del rapporto come *good leaver*, oltre a quanto eventualmente previsto dal CCNL a titolo di preavviso, è prevista l'erogazione di un importo pari a 2 volte la Remunerazione Globale Annua complessiva (comprensiva della retribuzione fissa, del valore dei *benefit* percepiti nei 12 mesi precedenti la data di cessazione del contratto, della media della retribuzione variabile percepita negli ultimi tre anni solari di servizio precedenti la predetta data - con esclusione del valore di eventuali Azioni assegnate - , e dell'importo degli eventuali compensi percepiti in relazione alle cariche sociali ricoperte negli ultimi 12 mesi). In caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro nel medesimo arco di tempo, l'importo di cui sopra sarà aumentato dell'importo corrispondente all'indennità sostitutiva del preavviso prevista in caso di licenziamento e nel caso di dimissioni motivate dal Cambio di Controllo sarà corrisposta l'indennità di preavviso prevista dall'art. 13 del CCNL e l'importo di cui sopra sarà aumentato di una somma corrispondente alla differenza tra l'indennità sostitutiva prevista in caso di licenziamento e quella liquidata ai sensi del predetto art. 13. L'importo di cui sopra sarà erogato, qualora dovuto, a condizione della sottoscrizione (entro e non oltre 60 giorni dall'ultimo giorno di vigenza del contratto o di sussistenza del rapporto di lavoro) di un verbale di conciliazione ex artt. 410 e ss c.p.c. contenente ampie rinunce in relazione al rapporto di lavoro dirigenziale intercorso e alle

cariche ricoperte. Nel caso di cessazione come *good leaver* nel medesimo arco di tempo, la remunerazione variabile di breve e lungo termine verrà riconosciuta applicando il criterio *pro-rata temporis*, considerando gli indicatori di *performance* raggiunti a livello *Target*.

Fatta eccezione per quanto sopra stabilito in caso di Cambio di Controllo, non sono previste invece indennità, anche di preavviso, diverse da quelle eventualmente dovute in base alla legge e al CCNL, in caso di cessazione del rapporto di lavoro dirigenziale quale Direttore Generale. Non sono inoltre previsti patti di non concorrenza, assegnazioni o mantenimenti di benefici non monetari, né contratti di consulenza per il periodo successivo alla cessazione del rapporto di lavoro o del mandato.

Riguardo gli effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito dei sistemi di incentivazione viene previsto quanto segue (fermo quanto sopra descritto in caso di cessazione a seguito di Cambio di Controllo).

Con riferimento al Piano di Azionariato diffuso 2020-2022 qualsiasi fattispecie di cessazione del rapporto di lavoro in data antecedente all'Attribuzione delle Azioni comporta la perdita del diritto all'Attribuzione gratuita delle stesse. In aggiunta, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di *lock-up*, il beneficiario sarà tenuto a cedere le proprie Azioni nei 7 giorni successivi alla chiusura del rapporto di lavoro.

Con riferimento alla remunerazione variabile di lungo periodo, in caso di cessazione del rapporto come *good leaver* prima della data di Attribuzione delle Azioni, i Diritti assegnati potranno maturare anticipatamente pro-quota su base annuale, ferma restando la valutazione del conseguimento delle Condizioni di Accesso misurate annualmente e considerando gli Obiettivi di *Performance* raggiunti a livello *Target*.
In caso di cessazione come *good leaver* nel corso del periodo di differimento, i Diritti maturati continueranno ad essere soggetti a differimento. Resta ferma la facoltà del Consiglio di Amministrazione di attribuire anticipatamente le Azioni corrispondenti ai Diritti maturati oggetto di differimento.
Nel caso di cessazione del rapporto come *bad leaver* il beneficiario perderà automaticamente tutti i Diritti assegnati con riferimento ai Piani; in caso di cessazione del rapporto come *bad leaver* durante il periodo di differimento, non verranno attribuite le Azioni corrispondenti ai Diritti maturati oggetto di differimento.

Per quanto riguarda la remunerazione variabile di breve termine in caso di cessazione come *good leaver* è prevista l'erogazione del Premio sulla base del criterio *pro-rata temporis,* ferma restando la verifica del raggiungimento degli Obiettivi di *Performance* previsti, consuntivati al termine del periodo di riferimento senza alcuna accelerazione del Piano. È tuttavia prevista la possibilità per il Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per la Remunerazione, di riconoscere un diverso trattamento al beneficiario qualificato come *good leaver*, con possibilità di disporre l'erogazione degli importi spettanti in via anticipata. In caso di beneficiario qualificato come *bad leaver*, nulla sarà riconosciuto in caso di cessazione anticipata del rapporto.

Per quanto riguarda infine il Piano di Investimento NextChem 2020-2024, in caso di cessazione del rapporto nei primi 5 anni, Maire Tecnimont e/o Maire Investments possono esercitare una *call option* sui *warrant* detenuti dal titolare.

10. Politica in materia di componenti discrezionali

Con il preciso fine di rafforzare la *retention* e la fidelizzazione delle risorse chiave per la crescita e lo sviluppo del Gruppo, di premiare le *performance* più distintive, nonché di remunerare sforzi particolarmente rilevanti nell'ambito di operazioni e progetti di carattere straordinario, supportare eventuali evoluzioni del Piano Industriale e apprezzare la peculiarità del momento attraversato dal settore, la Società si riserva la possibilità di elargire forme di remunerazione straordinaria (c.d. bonus *una tantum*) nella misura massima, con specifico riferimento all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, pari al bonus MBO conseguito al livello *Target* e previa approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione, sentito il parere del Collegio Sindacale per competenza, fermi restando i presidi in materia di operazioni con parti correlate di cui alla Procedura Operazioni con Parti Correlate, ove applicabili.

Con riferimento ad operazioni di natura straordinaria e con significativo impatto sul *business*, la Società si riserva la facoltà di avviare piani di incentivazione "*ad hoc*" connessi al completamento delle stesse, in favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e di Dirigenti apicali, previa approvazione del Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione, sentito il Collegio Sindacale per competenza, ferma restando l'approvazione in sede assembleare qualora richiesto in virtù delle caratteristiche del piano di incentivazione proposto, nonché i presidi in materia di operazioni con parti correlate di cui alla Procedura Operazioni con Parti Correlate, ove applicabili.

11. Altre componenti

L'Assemblea degli Azionisti del 30 aprile 2020 ha approvato il Piano di Investimento in strumenti finanziari NextChem per il periodo 2020-2024, allo scopo di supportare il percorso strategico di *Green Acceleration* in essere, finalizzato alla creazione di un portafoglio di tecnologie volto a rispondere al meglio alle nuove esigenze imposte dalla rivoluzione in corso nell'industria dell'energia e della chimica.

In tale contesto, il Piano intende avere come *focus* principale le iniziative di business e di sviluppo della società Controllata NextChem e ha come destinatari del Piano l'Amministratore Delegato e Direttore Generale di Maire Tecnimont S.p.A., Dirigenti apicali selezionati nonché risorse chiave del Gruppo individuate che si ritiene possano contribuire significativamente al successo della società. Si ricorda che questo strumento si rifà ai modelli di investimento tipici delle iniziative di *venture capital* e *private equity*.

Il Piano prevede un investimento diretto, a titolo oneroso, da parte di ciascun beneficiario e si articola sull'emissione di strumenti finanziari *Warrant* da parte di NextChem, che danno diritto al sottoscrittore a ricevere - decorso il periodo di *vesting* e alle condizioni previste per il Piano - azioni di NextChem.

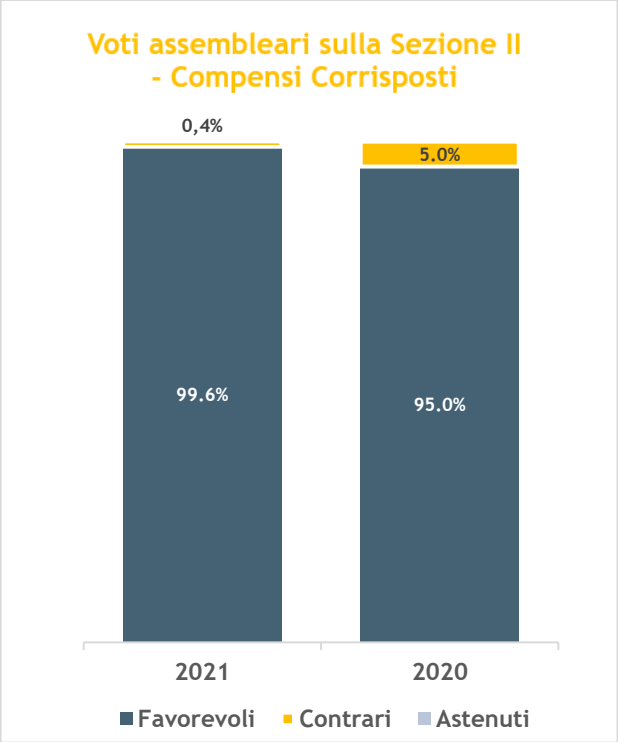
Per ulteriori dettagli in merito alle condizioni e modalità di svolgimento del Piano, si rimanda al relativo Documento Informativo, messo a disposizione sul sito internet della Società, nella sezione dedicata all'Assemblea 2020 e alla Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2021 e sui compensi corrisposti.

SEZIONE II

La presente Sezione fornisce informazioni circa gli eventi e le attività svolte nel 2021, e dà *disclosure* circa i compensi fissi corrisposti nel corso del medesimo Esercizio. Con riferimento alle componenti variabili maturate sulla base dei risultati di *performance* 2021, viene fornita informazione in merito al livello di raggiungimento degli obiettivi sottostanti. Tale scelta risponde alla volontà di Maire Tecnimont di fornire al mercato e ai propri Azionisti e *Stakeholder* un'informativa ancor più chiara e trasparente.

1. Votazioni assembleari – Sezione II

L'Assemblea degli Azionisti del 15 aprile 2021 si è espressa in maniera favorevole tramite votazione in merito alla Sezione II della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2021 e sui compensi corrisposti, registrando un miglioramento rispetto all'Esercizio precedente. Il grafico evidenzia i risultati della votazione.



Al fine di identificare ulteriori potenziali aree di miglioramento per la presente Sezione della Relazione, Maire Tecnimont ha analizzato le indicazioni fornite dai principali *Proxy Advisors* e dagli Investitori. In particolare, a tal fine, tenuto conto dell'ampio apprezzamento mostrato dagli Azionisti circa i contenuti della Sezione II pubblicata nel 2021, in continuità con l'approccio adottato nell'anno precedente e anche in ottemperanza alle richieste della normativa, quest'anno si è ricercata una ancora migliore rappresentazione delle informazioni e un ancor più elevato livello di trasparenza in merito all'attuazione della Politica in materia di Remunerazione.

2. Attuazione della Politica sulla Remunerazione 2021

L'evoluzione della situazione emergenziale derivante dalla diffusione della pandemia ha portato il Gruppo Maire Tecnimont nel 2020 a definire un programma di ottimizzazione dei costi di struttura, finalizzato al contenimento e all'efficace gestione degli impatti sui risultati di business aziendali. Di conseguenza, l'attuazione della Politica di Remunerazione 2020 è stata fortemente orientata in tal senso, prevedendo significative iniziative in relazione al contenimento dei programmi di *compensation* e sospendendo – con delibera del Consiglio di Amministrazione del 7 maggio 2020 - su iniziativa del *top management*, positivamente accolta dal Comitato per la Remunerazione, sentito il parere del Collegio Sindacale per competenza, il Piano MBO 2020 e il Piano LTI 2020-2022.

La Politica 2021 è stata oggetto di verifica da parte del Comitato per la Remunerazione, in occasione della valutazione periodica prevista dal Codice di *Corporate Governance*, che ne ha confermato la coerenza e la consistenza con le decisioni di cui alle delibere assunte dal Consiglio di Amministrazione e alle relative delibere assembleari, ove previste. In particolare, nel 2021 il Gruppo ha dato attuazione alla Politica di Remunerazione 2021. Pertanto, tale Politica è stata attuata, in favore dei soggetti destinatari, attraverso le componenti previste dalla stessa (cfr. Sezione I, capitolo 6 della Relazione in materia di Politica sulla Remunerazione 2021) ovvero, ove applicabili:

- una componente come Consigliere di Amministrazione;
- una componente come Amministratore investito di particolari cariche;
- una componente fissa annua lorda (RAL);
- una componente per la partecipazione a Comitati;
- una componente variabile annuale conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali e individuali (Piano MBO);
- una componente variabile di lungo termine conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali (MBO differito), collegata nella misura alla componente annuale (Piano MBO);
- una componente di lungo termine legata al Piano LTI 2019-2021 Convertito, come descritto nei paragrafi 6.3.3.2 e 7.3.2 della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2021;
- una componente di lungo termine legata al Piano LTI 2021-2023, come descritto nei paragrafi 6.3.3.2 e 7.3.2 della presente Relazione;
- una componente di lungo termine, legata al Piano di Azionariato diffuso 2020-2022, come descritto nel capitolo 8 della presente Relazione;
- *benefit* riconosciuti dal CCNL applicato e dalle prassi aziendali.

Si precisa inoltre che, in data 3 maggio 2021, la Società ha proceduto alla consegna delle Azioni relative al Piano di *Restricted Stock* 2017-2019, che era stata sospesa – in via prudenziale, su iniziativa del *top management*, positivamente accolta dal Comitato per la Remunerazione, sentito il parere del Collegio Sindacale per competenza – dal Consiglio di Amministrazione del 7 maggio 2020.

2.1. Attività del Comitato per la Remunerazione

Nel corso dell'Esercizio 2021, il Comitato per la Remunerazione si è riunito 6 volte con la partecipazione attiva dei membri del Comitato, nello specifico:

Composizione del Comitato per la Remunerazione

Nell'ambito dell'espletamento delle proprie funzioni, il Comitato ha avuto la possibilità di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali di volta in volta necessarie.

2.2. Compensi fissi

A valere sull'Esercizio 2021, la Società ha erogato i compensi fissi definiti nell'ambito della Politica sulla Remunerazione 2021 come approvati dall'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2019 e dal Consiglio di Amministrazione in medesima data, come indicato in Tabella 1.

Il Presidente di Maire Tecnimont, in aggiunta al compenso per la carica di Presidente, percepisce la retribuzione da Dirigente in virtù del ruolo di *Group Corporate Affairs, Governance & Compliance and Institutional Relations Senior Executive* ricoperto all'interno della Società.

La componente fissa della remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale si compone di un emolumento, confermato nell'importo dal Consiglio di Amministrazione nominato dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti del 29 aprile 2019, finalizzato a remunerare le deleghe esecutive connesse al ruolo di Amministratore Delegato, e di una Retribuzione Annua Lorda (RAL), in qualità di Direttore Generale.

Il Presidente e l'Amministratore Delegato e Direttore Generale hanno, anche per l'anno 2021, rinunciato al compenso da Amministratore previsto per ciascun membro del Consiglio di Amministrazione.

Gli Amministratori che hanno preso parte a uno o più Comitati, in qualità di Presidente o di Membro, hanno percepito i compensi deliberati dal Consiglio di Amministrazione per tali ruoli.

In particolare, per l'Esercizio 2021 i compensi fissi sono stati i seguenti, analogamente a quanto previsto per l'anno 2020:

Compensi Comitati		Compenso
Consigliere di Amministrazione		45.000 Euro
Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità	Presidente	30.000 Euro
	Membro	25.000 Euro
Comitato per la Remunerazione	Presidente	15.000 Euro
	Membro	10.000 Euro
Comitato Parti Correlate *- gettone di presenza per riunione*		1.000 Euro

Da ultimo, per l'Esercizio 2021 sono stati corrisposti ai Membri del Collegio Sindacale i compensi deliberati dall'Assemblea degli Azionisti per il triennio 2019-2021, ovvero:

Compensi Collegio Sindacale	Compenso
Presidente	80.000 Euro
Sindaci	60.000 Euro

2.3. Compensi variabili

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione non risulta beneficiario di alcun sistema di incentivazione variabile, ferma restando la sua partecipazione al Piano di Azionariato diffuso 2020-2022 rivolto alla generalità dei dipendenti che, nel 2021, ha comportato l'Attribuzione delle Azioni derivanti dai risultati conseguiti dal Primo Ciclo (2020) e l'Assegnazione dei Diritti relativi al Secondo Ciclo (2021).

L'Amministratore Delegato e Direttore Generale risulta beneficiario, con riferimento all'Esercizio 2021 e in considerazione di quanto sopra descritto, dei seguenti sistemi di incentivazione:

	Periodo di *performance*	Piano
Variabile di Breve Termine	2021	MBO immediato
Variabile di Lungo Termine	2019 e 2021	MBO differito
	2019 - 2021	Piano LTI Convertito
	2021-2023	Piano LTI
	2020 - 2022	Piano di Azionariato diffuso

Con riferimento al sistema di incentivazione di breve termine MBO, la tabella seguente rappresenta la stima ad oggi disponibile del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati all'Amministratore Delegato e Direttore Generale per l'anno 2021:

		Livello di conseguimento obiettivi 2021		
Obiettivo	Peso	Minimo *(entry gate)*	Target	Massimo *(cap)*
Flusso di cassa Gestione Operativa di Gruppo	35%			
EBITDA di Gruppo	15%			
Obiettivi individuali	50%			
	Performance complessiva			

L'incentivo maturato a titolo di MBO immediato di competenza 2021 sarà erogato nel 2022 secondo le modalità previste dal Regolamento del Piano MBO. La quota MBO differita 2021,

unitamente alla relativa quota 2019, sarà erogata nel 2022, anch'essa secondo le modalità previste dal Regolamento, sulla base del livello di conseguimento dell'Obiettivo di *Performance* (Capitale Circolante Netto del Gruppo Maire Tecnimont) misurato al termine del 2021, che, secondo le stime ad oggi disponibili, corrisponde ad una *performance* del 130% e ad un *payout* del 150%.

Con riferimento al Piano LTI 2019-2021 Convertito, le stime di consuntivo al 31 dicembre 2021 fanno prevedere il mancato superamento sia della Condizione di Accesso definita per l'anno 2021 (Utile Netto/Ricavi del Gruppo Maire Tecnimont, pari a 3,5%) sia dell'Indicatore di *Performance* al 31 dicembre 2021 (Utile Netto di Gruppo, pari almeno a 126,2 milioni di Euro). Tali risultati sono imputabili esclusivamente alle circostanze di assoluta straordinarietà derivanti dalla pandemia e dalle sue ricadute sull'operatività e il business del Gruppo, che hanno influenzato di conseguenza la possibilità di raggiungere i parametri definiti nel 2019 sulla base del Piano Industriale approvato, che non poteva prevedere gli eventi straordinari verificatisi nel periodo di osservazione.

Per quanto riguarda il Piano LTI 2021-2023, le stime al 31 dicembre 2021 fanno prevedere il raggiungimento della Condizione di Accesso definita per l'anno 2021 (Utile Netto/Ricavi del Gruppo Maire Tecnimont, pari a 2,8%), confermando la maturazione della quota di Premio prevista, il cui riconoscimento sarà soggetto alla verifica degli Indicatori di *Performance* previsti al termine del Piano.

Relativamente, invece, al Piano di Azionariato diffuso 2020-2022, sulla base delle stime di consuntivazione sopra esposte, è possibile stabilire il raggiungimento dell'Indicatore di *Performance* (Utile Netto/Ricavi del Gruppo Maire Tecnimont al 31 dicembre 2021) al di sopra del livello *Entry Gate* stabilito (pari a 1,96%) per l'anno 2021 - a fronte di un risultato conseguito pari a 2,81%. Pertanto, nel 2022, al Presidente e all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, nonché a tutti gli aderenti, saranno attribuite le Azioni derivanti dalla loro partecipazione al Secondo Ciclo (2021) del Piano in esame.

2.4. Altri compensi e benefici non monetari

Con riferimento agli altri compensi corrisposti, si riporta nelle tabelle di cui al capitolo 4 della presente Sezione evidenza circa la natura e l'ammontare delle singole voci.

Per quanto riguarda i Benefici non monetari, il Presidente e l'Amministratore Delegato e Direttore Generale hanno ricevuto *benefit* aziendali per un controvalore rispettivamente di Euro 24.463,84 e Euro 27.637,98. Tali *benefit* si riferiscono, ove applicabili, ai seguenti elementi:

- contribuzione annua al fondo di previdenza complementare a carico azienda;
- contribuzione annua al fondo di assistenza sanitaria integrativa a carico azienda;
- assegnazione di autovettura a uso promiscuo;
- concorso carburante;
- eventuali altri benefici non monetari.

3. Variazione annuale dei compensi e della *performance*

In linea con il requisito normativo introdotto da Consob con l'aggiornamento del Regolamento Emittenti del dicembre 2020, alla luce degli elementi di remunerazione descritti nella presente Sezione, si riporta di seguito la tabella di confronto della variazione annuale di:

1. remunerazione del Presidente, dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, degli Amministratori non esecutivi e del Collegio Sindacale, come riportata nella voce "Totale" delle Tabelle 1 - Sezione II della "Relazione in materia di Remunerazione 2020 e compensi corrisposti", della "Relazione in materia di Remunerazione 2021 e compensi corrisposti" e della presente Relazione, corrispondenti rispettivamente ai compensi corrisposti negli Esercizi 2019, 2020 e 2021, comprensivi sia dei compensi percepiti da Maire Tecnimont che da società controllate e collegate;
2. risultati del Gruppo (espressi in termini di valore di EBITDA, Utile Netto e Ricavi, per gli anni 2019, 2020 e 2021);
3. remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno (*full time equivalent*), con esclusione dei soggetti di cui si è già tenuto conto al precedente punto 1. Si precisa che, in continuità con quanto già rappresentato nella "Relazione in materia di Remunerazione 2021 e compensi corrisposti" l'analisi è focalizzata sulla popolazione in forza presso le principali società italiane del Gruppo nei periodi di riferimento, in quanto la stessa costituisce una quota significativa e rappresentativa del proprio Capitale Umano, pari a circa il 40% dell'*headcount* totale globale al 31 dicembre 2021. Più nello specifico, il perimetro di raccolta dei dati include Maire Tecnimont S.p.A. e le principali società italiane che, per business di riferimento, possono essere considerate "omogenee", ovvero che svolgono attività legate ai servizi di ingegneria nel settore del trattamento degli idrocarburi e di quelli legati alla transizione energetica (Tecnimont S.p.A., KT – Kinetics Technology S.p.A. e NextChem S.p.A.). Si ricorda infine che, in analogia con le informazioni relative ai soggetti di cui viene fornita *disclosure* nominativa, la Remunerazione annua lorda media indicata in tabella si riferisce alle voci fisse, variabili e ai benefici non monetari (calcolati secondo i medesimi criteri indicati al precedente paragrafo 2.4) relativi alla popolazione coinvolta, di competenza 2019, 2020 e 2021.

Variazione annuale dei compensi e della *performance*

Consiglio di Amministrazione

Nominativo	Carica	2019	2020	2021	2021 vs 2019	2021 vs 2020
Fabrizio Di Amato	Presidente del CdA	€ 1.999.332,78	€ 2.002.486,96	€ 2.008.370,32	0,5%	0,3%
Pierroberto Folgiero	AD e DG	€ 1.724.525,26	€ 1.027.081,83	€ 4.167.888,06	141,7%	305,8%
Luigi Alfieri	Consigliere	€ 337.980,00	€ 337.980,00	€ 338.000,00	0,0%	0,0%
Gabriella Chersicla	Consigliere	€ 78.767,12	€ 78.000,00	€ 80.000,00	1,6%	2,6%
Stefano Fiorini	Consigliere	€ -	€ -	€ -	-	-
Vittoria Giustiniani	Consigliere	€ 51.767,12	€ 55.000,00	€ 55.000,00	6,2%	0,0%
Andrea Pellegrini	Consigliere	€ 71.849,32	€ 63.000,00	€ 65.000,00	-9,5%	3,2%
Patrizia Riva	Consigliere	€ 47.767,12	€ 48.000,00	€ 50.000,00	4,7%	4,2%
Maurizia Squinzi	Consigliere	€ 58.684,93	€ 70.000,00	€ 70.000,00	19,3%	0,0%

Collegio Sindacale

Nominativo	Carica	2019	2020	2021	2021 vs 2019	2021 vs 2020
Francesco Fallacara	Presidente del Collegio Sindacale	€ 80.000,00	€ 85.000,00	€ 85.000,00	6,3%	0,0%
Antonia Di Bella	Sindaco Effettivo	€ 60.000,00	€ 60.000,00	€ 60.000,00	0,0%	0,0%
Giorgio Loli	Sindaco Effettivo	€ 60.000,00	€ 60.000,00	€ 60.000,00	0,0%	0,0%
Alessandra Conte	Sindaco Supplente	€ -	€ -	€ -	-	-
Massimiliano Leoni	Sindaco Supplente	€ 87.550,68	€ 82.630,14	€ 58.832,88	-32,8%	-28,8%
Andrea Lorenzatti	Sindaco Supplente	€ -	€ -	€ -	-	-

Risultati

Indicatore di *performance* *(Valori in milioni di Euro)*	2019	2020	2021	2021 vs 2019	2021 vs 2020
EBITDA	235,6	172,2	173,7	-26,3%	0,9%
Utile Netto	114,7	54,2	80,5	-29,8%	48,4%
Ricavi	3.338,4	2.630,8	2.864,8	-14,2%	8,9%

Remunerazione media dei dipendenti

	2019	2020	2021	2021 vs 2019	2021 vs 2020
Remunerazione media annua lorda	€ 83.652,36	€ 74.487,31	€ 85.934,88	2,7%	15,4%

Con riferimento alle variazioni sopra riportate, si segnala come l'andamento in crescita registrato nei dati riferiti all'anno 2021 deriva in particolare dalla ripresa, dopo la sospensione nel 2020, dei processi di assegnazione degli obiettivi per il periodo di riferimento, che prevedono, sulla base dei risultati societari e individuali conseguiti, il riconoscimento di bonus di natura variabile a favore della popolazione coinvolta.

4. Compensi corrisposti nell'Esercizio 2021

4.1 Tabella 1. Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e al Direttore Generale

TABELLA 1

Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e al Direttore Generale

A	B	C	D	1	2	3		4	5	6	7	8
						Compensi variabili non equity						
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Fabrizio Di Amato	**Presidente del Consiglio di Amministrazione**	**1/1/2021 - 31/12/2021**	**fino ad approvazione del bilancio al 31/12/2021**									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 1.778.906,40 (1)				€ 24.463,84	€ 205.000,08 (2)	€ 2.008.370,32	€ 1.626,74	
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				**€ 1.778.906,40**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 24.463,84**	**€ 205.000,08**	**€ 2.008.370,32**	**€ 1.626,74**	**€ 0,00**
Pierroberto Folgiero	**Amministratore Delegato e Direttore Generale**	**1/1/2021 - 31/12/2021**	**fino ad approvazione del bilancio al 31/12/2021**									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 1.000.000,08 (3)		€ 3.140.250,00 (5)		€ 27.637,98		€ 4.167.888,06	€ 453.520,11	
(II) Compensi da controllate e collegate				(4)								
(III) Totale				**€ 1.000.000,08**	**€ 0,00**	**€ 3.140.250,00**	**€ 0,00**	**€ 27.637,98**	**€ 0,00**	**€ 4.167.888,06**	**€ 453.520,11**	**€ 0,00**
Luigi Alfieri	**Consigliere**	**1/1/2021 - 31/12/2021**	**fino ad approvazione del bilancio al 31/12/2021**									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				(6)	(6)				€ 338.000,00 (7)	€ 338.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate				(8)								
(III) Totale				**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 338.000,00**	**€ 338.000,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**
Gabriella Chersicla	**Consigliere**	**1/1/2021 - 31/12/2021**	**fino ad approvazione del bilancio al 31/12/2021**									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 45.000,00	€ 35.000,00 (9)					€ 80.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				**€ 45.000,00**	**€ 35.000,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 80.000,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**
Stefano Fiorini	**Consigliere**	**1/1/2021 - 31/12/2021**	**fino ad approvazione del bilancio al 31/12/2021**									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				(10)	(10)					€ 0,00		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**
Vittoria Giustiniani	**Consigliere**	**1/1/2021 - 31/12/2021**	**fino ad approvazione del bilancio al 31/12/2021**									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 45.000,00	€ 10.000,00 (11)					€ 55.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				**€ 45.000,00**	**€ 10.000,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 55.000,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**
Andrea Pellegrini	**Consigliere**	**1/1/2021 - 31/12/2021**	**fino ad approvazione del bilancio al 31/12/2021**									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 45.000,00	€ 20.000,00 (12)					€ 65.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				**€ 45.000,00**	**€ 20.000,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 65.000,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**
Patrizia Riva	**Consigliere**	**1/1/2021 - 31/12/2021**	**fino ad approvazione del bilancio al 31/12/2021**									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 45.000,00	€ 5.000,00 (13)					€ 50.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				**€ 45.000,00**	**€ 5.000,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 50.000,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**
Maurizia Squinzi	**Consigliere**	**1/1/2021 - 31/12/2021**	**fino ad approvazione del bilancio al 31/12/2021**									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 45.000,00	€ 25.000,00 (14)					€ 70.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				**€ 45.000,00**	**€ 25.000,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 70.000,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**

TABELLA 1												
Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e al Direttore Generale												
A	B	C	D	1	2	3		4	5	6	7	8
						Compensi variabili non equity						
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Francesco Fallacara	**Presidente del Collegio Sindacale**	**1/1/2021 - 31/12/2021**	**fino ad approvazione del bilancio al 31/12/2021**									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 80.000,00						€ 80.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 5.000,00 (15)						€ 5.000,00		
(III) Totale				**€ 85.000,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 85.000,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**
Antonia Di Bella	**Sindaco Effettivo**	**1/1/2021 - 31/12/2021**	**fino ad approvazione del bilancio al 31/12/2021**									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 60.000,00						€ 60.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				**€ 60.000,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 60.000,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**
Giorgio Loli	**Sindaco Effettivo**	**1/1/2021 - 31/12/2021**	**fino ad approvazione del bilancio al 31/12/2021**									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 60.000,00						€ 60.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				**€ 60.000,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 60.000,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**
Alessandra Conte	**Sindaco Supplente**	**1/1/2021 - 31/12/2021**	**fino ad approvazione del bilancio al 31/12/2021**									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				N.A.						€ 0,00		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**
Massimiliano Leoni	**Sindaco Supplente**	**1/1/2021 - 31/12/2021**	**fino ad approvazione del bilancio al 31/12/2021**									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				N.A.						€ 0,00		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 58.832,88 (16)						€ 58.832,88		
(III) Totale				**€ 58.832,88**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 58.832,88**	**€ 0,00**	**€ 0,00**
Andrea Lorenzatti	**Sindaco Supplente**	**1/1/2021 - 31/12/2021**	**fino ad approvazione del bilancio al 31/12/2021**									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				N.A.						€ 0,00		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**	**€ 0,00**
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				**€ 3.203.906,48**	**€ 95.000,00**	**€ 3.140.250,00**	**€ -**	**€ 52.101,82**	**€ 543.000,08**	**€ 7.034.258,38**	**€ 455.146,85**	**€ -**
(II) Compensi da controllate e collegate				**€ 63.832,88**	**€ -**	**€ -**	**€ -**	**€ -**	**€ -**	**€ 63.832,88**	**€ -**	**€ -**
(III) Totale				**€ 3.267.739,36**	**€ 95.000,00**	**€ 3.140.250,00**	**€ 0,00**	**€ 52.101,82**	**€ 543.000,08**	**€ 7.098.091,26**	**€ 455.146,85**	**€ 0,00**

(1) **Fabrizio Di Amato** - I compensi fissi si distinguono in: Euro 1.500.000,00 - compenso come Presidente; Euro 278.906,40 - reddito da Lavoro Dipendente per il ruolo di *Group Corporate Affairs, Governance & Compliance and Institutional Relations Senior Executive* . Il compenso come Consigliere non e' corrisposto a fronte della rinuncia allo stesso da parte di Fabrizio Di Amato.

(2) **Fabrizio Di Amato** - L'importo si riferisce all'indennita' itinerante relativa al rapporto di Lavoro Dipendente.

(3) **Pierroberto Folgiero** - I compensi fissi si distinguono in: Euro 400.000,08 - compenso come Amministratore Delegato; Euro 600.000,00 - reddito da Lavoro Dipendente per il ruolo di Direttore Generale. Il compenso come Consigliere non e' corrisposto a fronte della rinuncia allo stesso da parte di Pierroberto Folgiero.

(4) **Pierroberto Folgiero** - I compensi non sono corrisposti a fronte della rinuncia agli stessi da parte di Pierroberto Folgiero.

(5) **Pierroberto Folgiero** - L'importo si riferisce alla quota MBO immediato 2021, alle quote MBO differito 2019 e 2021 il cui riconoscimento avverra' a valle dell'approvazione del Bilancio Consolidato al 31 dicembre 2021 da parte dell'Assemblea degli Azionisti, e al bonus Una Tantum straordinario erogato nel giugno 2021, pari a Euro 1.000.000, deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 24 giugno 2021.

(6) **Luigi Alfieri** - Il compenso non e' corrisposto in quanto ricompreso nell'onorario percepito per altro incarico di natura professionale.

(7) **Luigi Alfieri** - I compensi si riferiscono all'onorario percepito per l'incarico di natura professionale.

(8) **Luigi Alfieri** - Il compenso per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione della società controllata NextChem S.p.A. non e' corrisposto in quanto ricompreso nell'onorario percepito per altro incarico di natura professionale. Quanto previsto in qualita' di Consigliere della società collegata BiOlevano S.r.l. e' riversato alla Societa' con cui ha in essere l'incarico di natura professionale.

(9) **Gabriella Chersicla** - Il compenso si riferisce alla carica di Presidente del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilita' e ai gettoni di presenza previsti per la partecipazione al Comitato Parti Correlate, di cui e' Presidente.

(10) **Stefano Fiorini** - Il compenso e' riversato alla societa' di appartenenza.

(11) **Vittoria Giustiniani** - Il compenso si riferisce alla carica di membro del Comitato per la Remunerazione.

(12) **Andrea Pellegrini** - I compensi si riferiscono alla carica di Presidente del Comitato per la Remunerazione e ai gettoni di presenza previsti per la partecipazione al Comitato Parti Correlate.

(13) **Patrizia Riva** - Il compenso si riferisce ai gettoni di presenza previsti per la partecipazione al Comitato Parti Correlate.

(14) **Maurizia Squinzi** - Il compenso si riferisce alla carica di membro del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilita'.

(15) **Francesco Fallacara** - Il compenso si riferisce alla carica di Sindaco Effettivo ricoperta per societa' controllate e collegate.

(16) **Massimiliano Leoni** - I compensi si riferiscono alle cariche di Presidente del Collegio Sindacale, Sindaco Effettivo, Sindaco Unico e Revisore ricoperte per societa' controllate e collegate.

4.2 Tabella 3A. Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock option*, a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Direttore Generale

TABELLA 3A													
Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock option*, a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Direttore Generale													
			Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					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
A	B	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value
Fabrizio Di Amato	**Presidente del Consiglio di Amministrazione**	**Piano di Azionariato diffuso 2020-2022**											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Deliberato dal CdA del 11 marzo 2020 e approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 30 aprile 2020			740 Diritti a ricevere gratuitamente Azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A. (1)	€ 3,1200	2021	30/7/2021	€ 3,1200		293 Azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A. (2)	€ 893,65 (3)	€ 1.626,74 (4)
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale					740 Diritti a ricevere gratuitamente Azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.								€ 1.626,74
Pierroberto Folgiero	**Amministratore Delegato e Direttore Generale**	**Piano di Azionariato diffuso 2020-2022**											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Deliberato dal CdA del 11 marzo 2020 e approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 30 aprile 2020			740 Diritti a ricevere gratuitamente Azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A. (1)	€ 3,1200	2021	30/7/2021	€ 3,1200		293 Azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A. (2)	€ 893,65 (3)	€ 1.626,74 (4)
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale					740 Diritti a ricevere gratuitamente Azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.								€ 1.626,74

(1) Il numero indicato si riferisce al numero massimo di Diritti a ricevere gratuitamente Azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.
(2) Si precisa che, come indicato nel Regolamento del Piano di Azionariato diffuso 2020-2022, e' previsto un Periodo di *Lock-up* delle Azioni attribuite della durata di 3 anni, a decorrere della data di Consegna delle stesse.
(3) L'importo indicato si riferisce alla valorizzazione delle Azioni attribuite per l'Esercizio 2020 calcolato considerando il valore dell'azione alla data dell'8 luglio 2021.
(4) L'importo indicato si riferisce alla quantificazione dello stanziamento previsto per l'esercizio 2021, calcolato considerando il numero di Diritti attribuibili in corrispondenza del livello *Target* di raggiungimento dell'Obiettivo di *Performance* e il valore dell'azione alla data del 30 settembre 2021.

TABELLA 3A													
Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock option*, a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Direttore Generale													
			Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					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
A	B	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value
Pierroberto Folgiero	**Amministratore Delegato e Direttore Generale**	**Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2021-2023**											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Deliberato dal CdA del 10 marzo 2021 e approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 15 aprile 2021			1.879.857 Diritti a ricevere gratuitamente Azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A. (1)	€ 3,7260	2021-2023	29/10/2021	€ 3,7260				€ 451.893 (2)
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale					1.879.857 Diritti a ricevere gratuitamente Azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.								€ 451.893
Pierroberto Folgiero	**Amministratore Delegato e Direttore Generale**	**Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2019-2021 Convertito**											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Approvazione del Piano monetario deliberata dal CdA del 25 luglio 2019. Conversione del Piano deliberata dal CdA del 11 marzo 2020 e approvata dall'Assemblea degli Azionisti del 30 aprile 2020								600.000 Diritti a ricevere gratuitamente Azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A. (3)			(4)
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale										600.000 Diritti a ricevere gratuitamente Azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.			

(1) Il numero indicato si riferisce al numero massimo di Diritti a ricevere gratuitamente Azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A. per l'intero periodo triennale di durata del Piano di Lungo Termine 2021-2023, considerando la sussistenza delle Condizioni di Accesso annuali e il raggiungimento degli Indicatori di *Performance* a livello Cap. Tale numero e' stato definito considerando una percentuale della Remunerazione Fissa Annua Lorda alla Data di Assegnazione (pari al 100%, su base annuale) e il prezzo dell'Azione Maire Tecnimont S.p.A. pari a € 2,3938, determinato considerando la media del prezzo di chiusura nel periodo febbraio-marzo-aprile 2021, come previsto dal Regolamento del Piano.

(2) L'importo indicato si riferisce alla quantificazione dello stanziamento previsto per l'Esercizio 2021.

(3) Il numero indicato si riferisce al numero massimo di Diritti a ricevere gratuitamente Azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A. con riferimento ai Diritti confermati a seguito della verifica delle Condizioni di Accesso nell'ambito del Piano. Si precisa che, a fronte del mancato raggiungimento dell'Indicatore di P*erformance* previsto al termine del Piano stesso, i Diritti indicati sono da considerarsi non attribuibili.

(4) Si precisa che, a fronte del mancato raggiungimento della Condizione di Accesso prevista per l'anno 2021, non viene rappresentato l'importo quantificato ai fini dello stanziamento per l'Esercizio 2021.

4.3 Tabella 3B. Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Direttore Generale

TABELLA 3B									
Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Direttore Generale									
A	B	1	2			3			4
			Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
Nome e Cognome	Carica	Piano	Erogabile/erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/erogati	Ancora differiti	
Pierroberto Folgiero	**Amministratore Delegato e Direttore Generale**								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano di Incentivazione *Management by Objectives* - MBO 2019-2021	€ 1.440.350,00 (1)				€ 699.900,00 (2)		
		Bonus *Una Tantum* straordinario							€ 1.000.000,00 (3)
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			**€ 1.440.350,00**	**€ -**		**€ -**	**€ 699.900,00**	**€ -**	**€ 1.000.000,00**

(1) L'importo indicato si riferisce alla quota MBO immediato 2021, pari a Euro 720.200, e alla quota MBO differito 2021, pari a Euro 720.150.

(2) L'importo indicato si riferisce alla quota MBO differito 2019.

(3) L'importo indicato si riferisce al riconoscimento di un bonus Una Tantum straordinario deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 24 giugno 2021, sentito il parere favorevole del Comitato per la Remunerazione nelle sedute dell'11 e del 18 giugno 2021, sentiti il Collegio Sindacale e il Comitato Parti Correlate per competenza. Tale importo e' stato riconosciuto quale compenso da Amministratore Delegato.

4.4 Schema 7-ter Tabella 1. Partecipazioni dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e del Direttore Generale

SCHEMA 7-*ter* TABELLA 1
Partecipazioni dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e del Direttore Generale

Nome e Cognome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Fabrizio Di Amato	**Presidente del Consiglio di Amministrazione**	Maire Tecnimont S.p.A.	167.666.794	-	-	167.667.087 (1)
Pierroberto Folgiero	**Amministratore Delegato e Direttore Generale**	Maire Tecnimont S.p.A.	1.660	-	-	518.706 (2)
Luigi Alfieri	**Consigliere**	Maire Tecnimont S.p.A.	289.400	-	-	289.400 (3)
Gabriella Chersicla	**Consigliere**	Maire Tecnimont S.p.A.	-	-	-	-
Stefano Fiorini	**Consigliere**	Maire Tecnimont S.p.A.	1.500	-	-	1.500 (4)
Vittoria Giustiniani	**Consigliere**	Maire Tecnimont S.p.A.	-	-	-	-
Andrea Pellegrini	**Consigliere**	Maire Tecnimont S.p.A.	-	-	-	-
Patrizia Riva	**Consigliere**	Maire Tecnimont S.p.A.	-	-	-	-
Maurizia Squinzi	**Consigliere**	Maire Tecnimont S.p.A.	5.500	-	-	5.500

Nome e Cognome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Francesco Fallacara	**Presidente Collegio Sindacale**	Maire Tecnimont S.p.A.	-	-	-	-
Giorgio Loli	**Sindaco Effettivo**	Maire Tecnimont S.p.A.	-	-	-	-
Antonia Di Bella	**Sindaco Effettivo**	Maire Tecnimont S.p.A.	-	-	-	-
Massimiliano Leoni	**Sindaco Supplente**	Maire Tecnimont S.p.A.	-	-	-	-
Alessandra Conte	**Sindaco Supplente**	Maire Tecnimont S.p.A.	-	-	-	-
Andrea Lorenzatti	**Sindaco Supplente**	Maire Tecnimont S.p.A.	-	-	-	-

(1) Il numero di Azioni al 31/12/2021 comprende le Azioni detenute da Fabrizio Di Amato tramite la società GLV Capital S.p.A. (pari a n. 167.665.134), le Azioni attribuite a titolo gratuito in relazione al Piano di Azionariato diffuso 2016-2018 (pari a 1.660) e al Piano di Azionariato diffuso 2020-2022 con riferimento al Primo Ciclo (pari a n. 293).

(2) Il numero di Azioni al 31/12/2021 si riferisce alle Azioni attribuite a Pierroberto Folgiero a titolo gratuito in relazione al Piano di Azionariato diffuso 2016-2018 (pari complessivamente a 1.660) e al Piano di Azionariato diffuso 2020-2022 con riferimento al Primo Ciclo (pari a n. 293). Nel 2021 sono state inoltre consegnate a Pierroberto Folgiero le Azioni relative al Piano di *Restricted Stock* 2017-2019 la cui consegna era stata sospesa, in via prudenziale, nel 2020 (pari a n. 516.753).

(3) Il numero di Azioni comprende le Azioni detenute dal coniuge di Luigi Alfieri, pari a n. 188.500 possedute al 31/12/2020 e al 31/12/2021.

(4) Le Azioni sono detenute dal coniuge di Stefano Fiorini.

4.5 Allegato 1. Tabella contenente lo stato di attuazione del Piano di Azionariato diffuso 2020-2022, in relazione all'Esercizio 2020

ALLEGATO 1									
Piani di compensi basati su strumenti finanziari Stato di attuazione del Piano di Azionariato diffuso 2020-2022 Tabella n. 1 dello schema 7 dell'Allegato 3 A del Regolamento n. 11971/1999									
Nome e Cognome o categoria	Carica	**Piano di Azionariato diffuso 2020-2022 - ATTRIBUZIONE ESERCIZIO 2020**							
		Strumenti finanziari diversi dalle *stock option*							
		Sezione 1 Strumenti relativi a piani in corso di validita', approvati sulla base di precedenti delibere assembleari							
		Data della delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti assegnati da parte dell'organo competente		Data assegnazione da parte dell'organo competente	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato alla data di assegnazione	Periodo di *vesting*
Fabrizio Di Amato	**Presidente del Consiglio di Amministrazione**	30/04/2020	Azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.	293	(1)	8/7/2021	-	€ 3,0500	2020
Pierroberto Folgiero	**Amministratore Delegato e Direttore Generale**	30/04/2020	Azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.	293	(1)	8/7/2021	-	€ 3,0500	2020
Dirigenti	-	30/04/2020	Azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.	174.921	(1)	8/7/2021	-	€ 3,0500	2020
Quadri	-	30/04/2020	Azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.	272.808	(1)	8/7/2021	-	€ 3,0500	2020
Impiegati	-	30/04/2020	Azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.	213.316	(1)	8/7/2021	-	€ 3,0500	2020
Operai	-	30/04/2020	Azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.	1.495	(1)	8/7/2021	-	€ 3,0500	2020

(1) Il numero indicato si riferisce al numero di Azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A. attribuite nel 2021 per ciascun destinatario o categoria di dipendenti relativamente al Primo Ciclo del Piano di Azionariato diffuso 2020-2022.

4.6 Allegato 2. Tabella contenente lo stato di attuazione del Piano di Azionariato diffuso 2020-2022, in relazione all'Esercizio 2021

ALLEGATO 2								
Piani di compensi basati su strumenti finanziari Stato di attuazione del Piano di Azionariato diffuso 2020-2022 Tabella n. 1 dello schema 7 dell'Allegato 3 A del Regolamento n. 11971/1999								
Nome e Cognome o categoria	Carica	Piano di Azionariato diffuso 2020-2022 - ASSEGNAZIONE ESERCIZIO 2021						
		Strumenti finanziari diversi dalle *stock option*						
		Sezione 1 Strumenti relativi a piani in corso di validita', approvati sulla base di precedenti delibere assembleari						
		Data della delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti assegnati da parte dell'organo competente	Data assegnazione da parte dell'organo competente	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato alla data di assegnazione	Periodo di *vesting*
Fabrizio Di Amato	**Presidente del Consiglio di Amministrazione**	30/04/2020	Diritti a ricevere gratuitamente Azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.	740 (1)	30/7/2021	-	€ 3,1200	2021
Pierroberto Folgiero	**Amministratore Delegato e Direttore Generale**	30/04/2020	Diritti a ricevere gratuitamente Azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.	740 (1)	30/7/2021	-	€ 3,1200	2021
Dirigenti	-	30/04/2020	Diritti a ricevere gratuitamente Azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.	476.560 (1)	30/7/2021	-	€ 3,1200	2021
Quadri	-	30/04/2020	Diritti a ricevere gratuitamente Azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.	717.180 (1)	30/7/2021	-	€ 3,1200	2021
Impiegati	-	30/04/2020	Diritti a ricevere gratuitamente Azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.	532.240 (1)	30/7/2021	-	€ 3,1200	2021
Operai	-	30/04/2020	Diritti a ricevere gratuitamente Azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.	4.455 (1)	30/7/2021	-	€ 3,1200	2021

(1) Il numero indicato si riferisce al numero massimo di Diritti a ricevere gratuitamente Azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A. per ciascun destinatario o categoria di dipendenti relativamente al Secondo Ciclo del Piano di Azionariato diffuso 2020-2022.

4.7 Allegato 3. Tabella contenente lo stato di attuazione del Piano di incentivazione di Lungo Termine 2021-2023

ALLEGATO 3								
Piani di compensi basati su strumenti finanziari Stato di attuazione del Piano di incentivazione di Lungo Termine 2021-2023 Tabella n. 1 dello schema 7 dell'Allegato 3 A del Regolamento n. 11971/1999								
Nome e Cognome o categoria	Carica	**Piano di incentivazione di Lungo Termine 2021-2023**						
		Strumenti finanziari diversi dalle *stock option*						
		Sezione 1 Strumenti relativi a piani in corso di validita', approvati sulla base di precedenti delibere assembleari						
		Data della delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti assegnati da parte dell'organo competente	Data assegnazione da parte dell'organo competente	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato alla data di assegnazione	Periodo di *vesting*
Pierroberto Folgiero	**Amministratore Delegato e Direttore Generale**	15/04/2021	Diritti a ricevere gratuitamente Azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.	1.879.857 (1)	29/10/2021	-	€ 3,7260	2021-2023
Dirigenti apicali individuati	-	15/04/2021	Diritti a ricevere gratuitamente Azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.	9.407.105 (2)	29/10/2021	-	€ 3,7260	2021-2023

(1) Il numero indicato si riferisce al numero massimo di Diritti a ricevere gratuitamente Azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A. come indicato nella Tabella 3A.

(2) Il numero indicato si riferisce al numero massimo di Diritti a ricevere gratuitamente Azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A. con riferimento ai Dirigenti apicali individuati quali Beneficiari del Piano in oggetto.

4.8 Allegato 4. Tabella contenente lo stato di attuazione del Piano di Investimento di Lungo Termine 2020-2024 a supporto del progetto di *Green Acceleration* del Gruppo Maire Tecnimont, basato su strumenti finanziari della Società Controllata NextChem

ALLEGATO 4								
Piani di compensi basati su strumenti finanziari **Stato di attuazione del Piano di Investimento di Lungo Termine 2020-2024 a supporto del progetto di Green Acceleration del Gruppo Maire Tecnimont, basato su strumenti finanziari della Società Controllata NextChem** **Tabella n. 1 dello schema 7 dell'Allegato 3 A del Regolamento n. 11971/1999**								
Nome e Cognome o categoria	Carica	**Piano di Investimento di Lungo Termine 2020-2024 a supporto del progetto di Green Acceleration del Gruppo Maire Tecnimont, basato su strumenti finanziari della Società Controllata NextChem**						
		Strumenti finanziari diversi dalle *stock option*						
		Sezione 1 Strumenti relativi a piani in corso di validita', approvati sulla base di precedenti delibere assembleari						
		Data della delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti assegnati da parte dell'organo competente	Data assegnazione da parte dell'organo competente	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato alla data di assegnazione	Periodo di *vesting*
Pierroberto Folgiero	**Amministratore Delegato e Direttore Generale**	30/04/2020	Warrant della societa' NextChem S.p.A.	1.000.000	16/12/2020	€ 183.750,00	N.A.	2020-2024
Dirigenti apicali individuati e risorse chiave individuate	-	30/04/2020	Warrant della societa' NextChem S.p.A.	1.000.000	16/12/2020	€ 161.250,00	N.A.	2020-2024

Glossario

Amministratori esecutivi: sono gli Amministratori investiti di particolari cariche dal Consiglio di Amministrazione. Nello specifico sono: Fabrizio Di Amato (Presidente) e Pierroberto Folgiero (Amministratore Delegato e Direttore Generale).

Assegnazione: è l'assegnazione dei Diritti a ciascun beneficiario a ricevere gratuitamente un determinato numero di Azioni, alle condizioni definite nei Regolamenti dei Piani.

Assemblea degli Azionisti: è l'organo collegiale in cui si forma e si esprime la volontà degli Azionisti. Al suo interno sono rappresentati (direttamente o tramite delega) tutti i titolari di diritto di voto. Dispone dei poteri attribuiti ad essa dalla legge e dallo statuto.

Attribuzione: è l'effettiva attribuzione delle Azioni relative ai Diritti assegnati a ciascun beneficiario, alle condizioni definite nei Regolamenti dei Piani.

Azione/i: è/sono la/le azione/i ordinaria/e di Maire Tecnimont S.p.A.

Azionista/i: è un qualsiasi soggetto detentore di almeno una Azione di Maire Tecnimont S.p.A.

Cap: è il livello di raggiungimento dell'obiettivo che dà diritto ad ottenere il riconoscimento dell'incentivo massimo.

CCNL: è il contratto collettivo nazionale dirigenti industria.

Clausole di "*claw back/malus*": sono intese contrattuali che consentono alla società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate (o di trattenere somme oggetto di differimento) al verificarsi di determinate condizioni.

Codice di *Corporate Governance*: il Codice si rivolge a tutte le società con azioni quotate sul Mercato Telematico Azionario, in relazione alla *Corporate Governance*, approvato dal Comitato per la *Corporate Governance* di Borsa Italiana S.p.A., nel gennaio 2020. Il documento racchiude in sé una serie di indicazioni circa le "*best practice*" di organizzazione e di funzionamento delle società quotate italiane. Le società adottano il Codice con prevalenza della sostanza sulla forma e applicano le sue raccomandazioni secondo il criterio del "*comply or explain*".

Collegio Sindacale: è l'organo di controllo interno della Società, a cui è attribuita la funzione di vigilare sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e, in particolare, sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento.

Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità: è costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione sulla base dell'Articolo 6 del Codice di *Corporate Governance*. È composto da Amministratori indipendenti o, in alternativa, può essere composto da 3 Amministratori non esecutivi, la maggior parte dei quali indipendenti, in tal caso il Presidente del Comitato

è indipendente. Per la descrizione delle funzioni del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità si rimanda alla Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari per l'Esercizio 2021, ex art. 123-*bis* del TUF messa a disposizione del pubblico con le modalità e le tempistiche previste dalla normativa vigente.

Comitato Parti Correlate: è composto da 3 Amministratori indipendenti a cui sono stati assegnati le funzioni e i compiti previsti dal Regolamento CONSOB 17221/2010. Per la descrizione delle funzioni del Comitato Parti Correlate si rimanda alla Relazione sul Governo Societario e sugli assetti proprietari per l'Esercizio 2021, ex art. 123-*bis* del TUF messa a disposizione del pubblico con le modalità e le tempistiche previste dalla normativa vigente.

Comitato per la Remunerazione: è costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione sulla base dell'articolo 5 del Codice di *Corporate Governance*. È composto da Amministratori indipendenti o, in alternativa, da 3 Amministratori non esecutivi, per la maggior parte indipendenti, in tal caso il Presidente del Comitato è indipendente. Per la descrizione delle funzioni del Comitato per la Remunerazione si rimanda alla Relazione sul Governo Societario e sugli assetti proprietari per l'Esercizio 2021, ex art. 123-*bis* del TUF messa a disposizione del pubblico con le modalità e le tempistiche previste dalla normativa vigente.

Condizione di Accesso: è la condizione di *performance* annuale a cui è vincolata la maturazione annuale dei Diritti assegnati sulla base dei meccanismi descritti nei Regolamenti dei Piani.

Consiglio di Amministrazione (CdA): è l'organo collegiale a cui è affidata la gestione della Società. Il Consiglio di Amministrazione di Maire Tecnimont S.p.A. è composto da 9 Amministratori. È l'organo incaricato, tra l'altro, di approvare la Politica sulla Remunerazione proposta dal Comitato per la Remunerazione.

Dirigenti apicali: sono i *manager* che svolgono attività di particolare rilievo per il Gruppo.

Dirigenti con responsabilità strategiche: per la definizione di "dirigenti con responsabilità strategiche" si rinvia a quanto indicato nel Regolamento in materia di operazioni con parti correlate n. 17221/2010.

Diritti: sono i diritti assegnati ai beneficiari a ricevere gratuitamente Azioni, alle condizioni definite nei Regolamenti dei Piani.

Entry Gate: è il livello minimo di raggiungimento dell'Obiettivo di *Performance*, al di sotto del quale i piani di incentivazione non prevedono l'erogazione di alcun incentivo.

Gruppo Maire Tecnimont/Gruppo: indica il gruppo di cui Maire Tecnimont è a capo.

Obiettivo/i di *Performance*: è/sono lo/gli indicatore/i identificato/i per la misurazione della *performance*.

Premio: è l'ammontare in denaro o in numero di Azioni da riconoscere a ciascun beneficiario, alle condizioni definite nei Regolamenti dei Piani.

Remunerazione fissa: è la remunerazione annua lorda corrisposta, comprensiva della Retribuzione Annua Lorda e dei compensi lordi fissi erogati in relazione ad eventuali cariche ricoperte nell'ambito della Società o di società del Gruppo Maire Tecnimont, con esclusione di qualsivoglia *benefit*, corrispettivo variabile, rimborso spese e/o indennità comunque spettanti in relazione al rapporto di lavoro e/o a tali cariche sociali.

Retribuzione Annua Lorda (RAL): è la retribuzione annua lorda corrisposta, comprensiva dei soli elementi fissi della retribuzione relativa al rapporto di lavoro subordinato, con esclusione dei benefit riconosciuti in dipendenza del rapporto di lavoro e di quanto corrisposto a titolo occasionale, a titolo di rimborso spese, nonché di qualsivoglia bonus e componente variabile ancorché definito come garantito e/o corrisposto come *una tantum* o in via continuativa, reiterata o differita, della quota di T.F.R. e di qualunque indennità prevista dalla legge e dal contratto collettivo applicabile.

Società/Maire Tecnimont: è Maire Tecnimont S.p.A.

Società Controllate: sono le società italiane e/o estere controllate dalla Società ai sensi dell'art. 93 del TUF.

Stakeholder: è qualsiasi portatore di interessi nei confronti della Società.

Target: è il livello di raggiungimento dell'obiettivo che dà diritto ad ottenere il 100% dell'incentivo.

Testo Unico della Finanza (TUF): è il "Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria" ovvero il D. Lgs. 58 del 24 febbraio 1998 (e successive modificazioni).

www.mairetecnimont.com