

**ERG S.p.A.**

**Politica di Remunerazione**



## Indice

<b>Glossario</b>	<b>2</b>
<b>Politica di remunerazione 2015</b>	<b>4</b>
1. Il percorso evolutivo	4
2. I soggetti coinvolti	5
2.1 Il Comitato Nomine e Compensi	8
3. La struttura della Politica di remunerazione 2015	10
3.1 Consiglio di Amministrazione	10
3.2 Dirigenti con responsabilità strategiche	14
3.3 Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari	18

## Glossario

In aggiunta alle definizioni contenute in altri articoli, i termini e le espressioni con lettera iniziale maiuscola utilizzati nella Politica hanno il significato ad essi qui di seguito attribuito, essendo peraltro precisato che il medesimo significato vale sia al singolare sia al plurale:

**AD:** Amministratore Delegato.

**AISCIGR:** Amministratore Incaricato del Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi.

**Assemblea:** Assemblea degli Azionisti di ERG S.p.A.

**CCR:** Comitato Controllo e Rischi; comitato consiliare composto da 3 Amministratori indipendenti

**CARCO:** Chief Audit, Risk & Compliance Officer.

**CHCO:** Chief Human Capital Officer.

**CNC:** Comitato Nomine e Compensi; comitato consiliare composto da 3 Amministratori indipendenti.

**Codice di Autodisciplina:** il vigente Codice di Autodisciplina delle società quotate promosso da Borsa Italiana S.p.A., nell'edizione pubblicata a luglio del 2014, al quale il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di aderire in data 12 novembre 2014.

**Collegio Sindacale:** il Collegio Sindacale di ERG S.p.A.

**Consiglio di Amministrazione:** il Consiglio di Amministrazione di ERG S.p.A.

**Dirigenti con responsabilità strategiche o DRS:** i soggetti che ricoprono le funzioni/cariche indicate nell'allegato 1 alla vigente Procedura per le operazioni con Parti Correlate del Gruppo ERG (fatta eccezione per i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale di ERG S.p.A.) disponibile sul sito internet della Società ([www.erg.it](http://www.erg.it)) nella sezione "Corporate Governance/Documenti di governance".

**ERG o la Società:** ERG S.p.A.

**EVA:** Economic Value Added ovvero il valore monetario "residuale" dopo che sono stati remunerati tutti i fattori della produzione, incluso il costo del capitale impiegato.

**Politica o Politica di remunerazione:** la Politica di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione e dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

**Politica di remunerazione 2015 o Politica 2015:** la Politica adottata da ERG per la remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione e dei Dirigenti con responsabilità strategiche con riferimento all'esercizio 2015.

**Procedura:** Procedura per le operazioni con Parti Correlate adottata dal Consiglio di Amministrazione con delibera dell'11 novembre 2010, previo parere favorevole del Comitato Controllo e Rischi, sentito il Collegio Sindacale – aggiornata da ultimo il 1° luglio 2014.

**RE:** Regolamento di attuazione del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 e s.m.i. (Regolamento Emittenti).

**Relazione:** la Relazione sulla remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 11 marzo 2015.

**Sistema LTI 2012-2014:** Sistema di incentivazione monetaria di medio/lungo termine riferito al periodo 2012-2014.

**Sistema LTI 2015-2017:** Sistema di incentivazione monetaria di medio/lungo termine riferito al periodo 2015-2017.

**Sistema MBO:** Sistema di incentivazione monetaria di breve termine.

**TSR:** Total Shareholder Return ovvero il ritorno complessivo dell'investimento per l'azionista che viene calcolato sommando all'incremento del prezzo del titolo, in un determinato intervallo temporale, l'effetto dei dividendi per azione corrisposti nello stesso periodo.

**T.U.F.:** Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 e s.m.i. (Testo Unico della Finanza).

**VPE:** Vice Presidente Esecutivo.

## Politica di remunerazione 2015

### 1. Il percorso evolutivo

In linea con quanto previsto dal Codice di Auto-disciplina<sup>1</sup>, il Consiglio di Amministrazione di ERG, ha **adottato**, con delibera del 20 dicembre 2011, su proposta del CNC<sup>2</sup>, la propria Politica di remunerazione, efficace a decorrere dall'esercizio 2012. La struttura della Politica era stata in allora definita da ERG in autonomia, senza utilizzare come riferimento politiche retributive di altre società.

La Politica è stata oggetto di una **prima revisione** da parte del Consiglio di Amministrazione, su proposta del CNC, in data 18 dicembre 2012 al fine di tener conto dell'attribuzione delle deleghe decisa dal Consiglio di Amministrazione medesimo – nominato dall'Assemblea degli Azionisti del 20 aprile 2012 – e dell'intervenuta adozione del Sistema LTI 2012-2014. A tal fine ERG si era avvalsa della società di consulenza The European House – Ambrosetti. Nell'ambito della suddetta revisione della Politica sono state prese a riferimento alcune delle politiche retributive delle società non finanziarie dell'indice FTSE Mib, in quanto ritenute maggiormente rappresentative delle best practice nazionali, nonché un peer group di soggetti comparabili ad ERG per dimensione e operanti nei settori in cui è attivo il Gruppo ERG, proposto dalla società di consulenza The European House – Ambrosetti.

La Politica è stata oggetto di una **seconda revisione** da parte del Consiglio di Amministrazione, su proposta del CNC, in data 11 marzo 2015, al fine di tener conto, con efficacia a decorrere dall'esercizio 2015, dell'adesione della Società alla vigente edizione del Codice di Autodisciplina e dei principi generali del Sistema LTI 2015-2017, volto ad assicurare un maggiore allineamento degli interessi del management all'obiettivo principale di creazione di valore per gli Azionisti nel medio lungo termine, in coerenza con le linee guida strategiche del Gruppo ERG; a tal fine la Società si sta avvalendo della società di consulenza The European House – Ambrosetti.

Ai fini della seconda revisione della Politica, la Società – in continuità con quanto fatto in precedenza – ha preso a riferimento alcune delle politiche retributive delle società non finanziarie dell'indice FTSE Mib, in quanto ritenute maggiormente rappresentative delle best practice nazionali, nonché un peer group di soggetti comparabili ad ERG per dimensione e operanti nei settori in cui è attivo il Gruppo ERG, sempre proposto dalla società di consulenza The European House – Ambrosetti.

<sup>1</sup> Trattasi in allora dell'edizione del Codice di Autodisciplina pubblicata nel mese di dicembre del 2011.

<sup>2</sup> Ulteriori indicazioni su organi e soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della Politica, nonché su composizione, competenze e modalità di funzionamento del CNC sono reperibili nella Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari redatta ai sensi dell'art. 123-bis del T.U.F.

• **Novità derivanti dall'adesione al Codice di Autodisciplina edizione Luglio 2014**

La Politica, in linea con quanto previsto dal vigente Codice di Autodisciplina al quale la Società aderisce, è stata modificata al fine di introdurre una clausola in base alla quale viene espressamente riconosciuto il diritto della Società di richiedere la restituzione della remunerazione variabile (o di trattenere somme oggetto di differimento) ove la stessa risulti erogata sulla base di dati che in seguito risultino manifestamente errati (**clawback clause**).

• **Novità derivanti dai principi generali dell'approvando Sistema LTI 2015-2017**

Tra i principali elementi di novità dell'approvando Sistema LTI 2015-2017, in fase di avanzato sviluppo secondo una logica di continuità rispetto al Sistema LTI 2012-2014, si segnala l'introduzione di un obiettivo di performance collegato all'andamento del titolo ERG nel triennio di riferimento e all'ammontare dei dividendi per azione corrisposti nello stesso periodo (*Total Shareholder Return*), al fine di allineare gli interessi dei relativi beneficiari agli interessi degli azionisti, che si andrà quindi ad aggiungere all'obiettivo di performance espresso attraverso l'indicatore EVA (*Economic Value Added*) parametro già utilizzato nel Sistema LTI 2012-2014. Poiché i principi generali dell'approvando Sistema LTI 2015-2017 prevedono che lo stesso sia collegato anche all'andamento del titolo ERG, esso sarà sottoposto al voto dell'Assemblea che verrà convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2014 e, a tal fine, descritto nel documento informativo che verrà messo a disposizione del pubblico presso la sede della Società in Genova, Via De Marini 1, sul sito internet della Società ([www.erg.it](http://www.erg.it)) nella sezione "Corporate Governance/Assemblea degli Azionisti 2015", presso Borsa Italiana S.p.A. e sul meccanismo di stoccaggio autorizzato Nis-Storage ([www.emarketstorage.com](http://www.emarketstorage.com)).

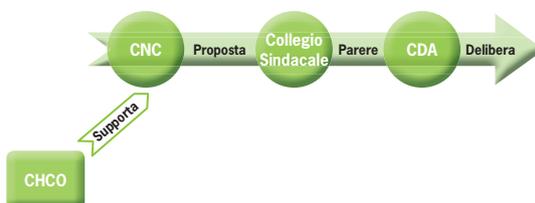
**2. I soggetti coinvolti**

In linea con le disposizioni legislative e regolamentari vigenti in materia e con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, le decisioni in cui si sostanzia l'attuazione della Politica di remunerazione 2015 e la responsabilità per la corretta applicazione della stessa sono il risultato di un processo collegiale in cui intervengono una pluralità di soggetti:

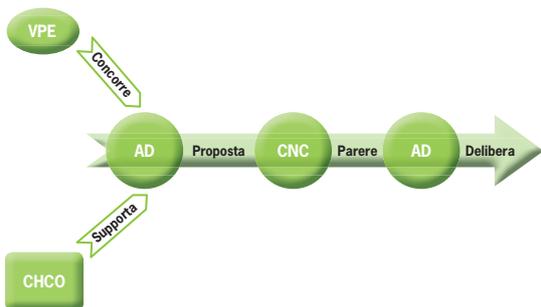
- a) Assemblea degli Azionisti, per quanto riguarda il *compenso* degli *Amministratori* e degli *Amministratori* chiamati a far parte del CNC o del CCR;



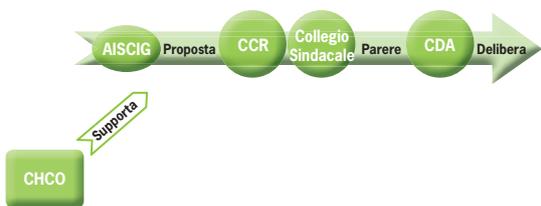
- b) Consiglio di Amministrazione, su proposta del CNC, con il supporto del CHCO, sentito il parere del Collegio Sindacale, per la *remunerazione* degli *Amministratori Esecutivi* o investiti di particolari cariche nonché, se del caso, degli *Amministratori* chiamati a far parte del Comitato Strategico ove gli stessi non siano dipendenti del Gruppo e non ricoprono cariche nel Consiglio di Amministrazione;



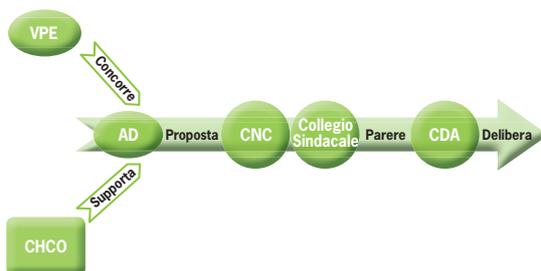
- c) Amministratore Delegato, con il concorso del Vice Presidente Esecutivo e il supporto del CHCO, sentito il parere del CNC, per la *remunerazione* dei *Dirigenti con responsabilità strategiche*;



- d) Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Amministratore Incaricato del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi, previo parere favorevole del CCR e il supporto del CHCO, sentito il parere del Collegio Sindacale, per la remunerazione del Chief Audit, Risk & Compliance Officer, anch'esso Dirigente con responsabilità strategiche;



- e) Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Amministratore Delegato, con il concorso del Vice Presidente Esecutivo e il supporto del CHCO, sentito il parere del CNC e del Collegio Sindacale, relativamente alla remunerazione del Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, anch'esso Dirigente con responsabilità strategiche.



## Elementi della Politica di Remunerazione

Componente	Finalità e caratteristiche	Condizioni per l'erogazione	Peso relativo
<b>Remunerazione Fissa</b>	Valorizza le responsabilità, le competenze ed il contributo richiesto dal ruolo. Remunera l'attività svolta in caso di assenza di erogazione della componente variabile. Assicura la retention attraverso un continuo benchmark di mercato.	Non soggetta a condizioni.	Differenziata a seconda del ruolo ricoperto e compresa <ul style="list-style-type: none"> <li>AD tra il 50% ed il 60% della Remunerazione Annua Totale</li> <li>DRS tra il 50% ed il 60% della Remunerazione Annua Totale.</li> </ul>
<b>Remunerazione variabile di Breve Termine (MBO)</b>	Volta al raggiungimento di obiettivi economico - finanziari e strategici predeterminati, misurabili e coerenti rispetto al budget.	Erogazione in funzione del raggiungimento degli obiettivi dell'anno suddivisi in <ul style="list-style-type: none"> <li>1 obiettivo di Gruppo con una soglia minima pari al 50% ed una massima pari al 150%</li> <li>ulteriori obiettivi (massimo 3) diretti alla valorizzazione della performance di business e dell'area di responsabilità del ruolo con una soglia minima dell'80% ed una massima del 120%.</li> </ul>	Importi a target differenziati a seconda delle caratteristiche e funzioni del ruolo <ul style="list-style-type: none"> <li>DRS compresa tra il 15% ed il 35% della Remunerazione Annua Totale*</li> </ul>
<b>Remunerazione variabile di Medio/Lungo Periodo (LTI)</b>	Finalizzata all'allineamento degli interessi del management a quelli degli Azionisti sostenendo il miglioramento delle performance della creazione di valore sostenibile della Società.	Performance misurata in termini di miglioramento dell'indice EVA e del TSR.	Importi a target differenziati a seconda delle caratteristiche e funzioni del ruolo <ul style="list-style-type: none"> <li>AD tra il 40% ed il 50% della Remunerazione Annua Totale*</li> <li>DRS tra il 25% ed il 30% della Remunerazione Annua Totale*</li> </ul>
<b>Benefici non monetari</b>	Integrano il pacchetto remunerativo in una logica di <i>Total Reward</i> attraverso benefici di natura prevalentemente previdenziale e assistenziale.	Condizioni previste dalla contrattazione collettiva nazionale e da accordi integrativi aziendali.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Previdenza complementare</li> <li>Assistenza sanitaria integrativa</li> <li>Coperture assicurative</li> <li>Autovettura ad uso promiscuo.</li> </ul>

\* In caso di mancato raggiungimento della performance minima non viene riconosciuto alcun corrispettivo

## 2.1 Il Comitato Nomine e Compensi

Il Comitato Nomine e Compensi è composto, da tre Amministratori Indipendenti, qualificati tali sia ai sensi di quanto previsto in materia dal T.U.F. che di quanto previsto dal Codice di Autodisciplina, i quali possiedono un'adeguata esperienza in materia contabile e finanziaria.

Il Comitato si riunisce con cadenza trimestrale, ai lavori del Comitato partecipano il Presidente del Collegio Sindacale, il Presidente del Consiglio di Amministrazione, il Vice Presidente Esecutivo e l'Amministratore Delegato. Nessun amministratore prende parte alle riunioni del CNC in cui vengono formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione. Possono essere invitati a partecipare alle riunioni del Comitato dipendenti delle società del Gruppo ERG, rappresentanti della Società di Revisione, membri del Collegio Sindacale ed, in genere, soggetti la cui presenza sia ritenuta necessaria od opportuna ai fini della trattazione degli argomenti in agenda.

In tema di remunerazione dei componenti il Consiglio di Amministrazione il Comitato:

- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica di remunerazione riferendo al Consiglio di Amministrazione;
- presenta proposte o esprime pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli Amministratori Esecutivi o investiti di particolari cariche nonché, se del caso, sulla remunerazione degli Amministratori chiamati a far parte del Comitato Strategico ove gli stessi non siano dipendenti del Gruppo e non ricoprono cariche nel Consiglio di Amministrazione;
- presenta proposte o esprime pareri al Consiglio di Amministrazione sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile dei sistemi di incentivazione di medio/lungo termine;

- monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione verificando l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance.

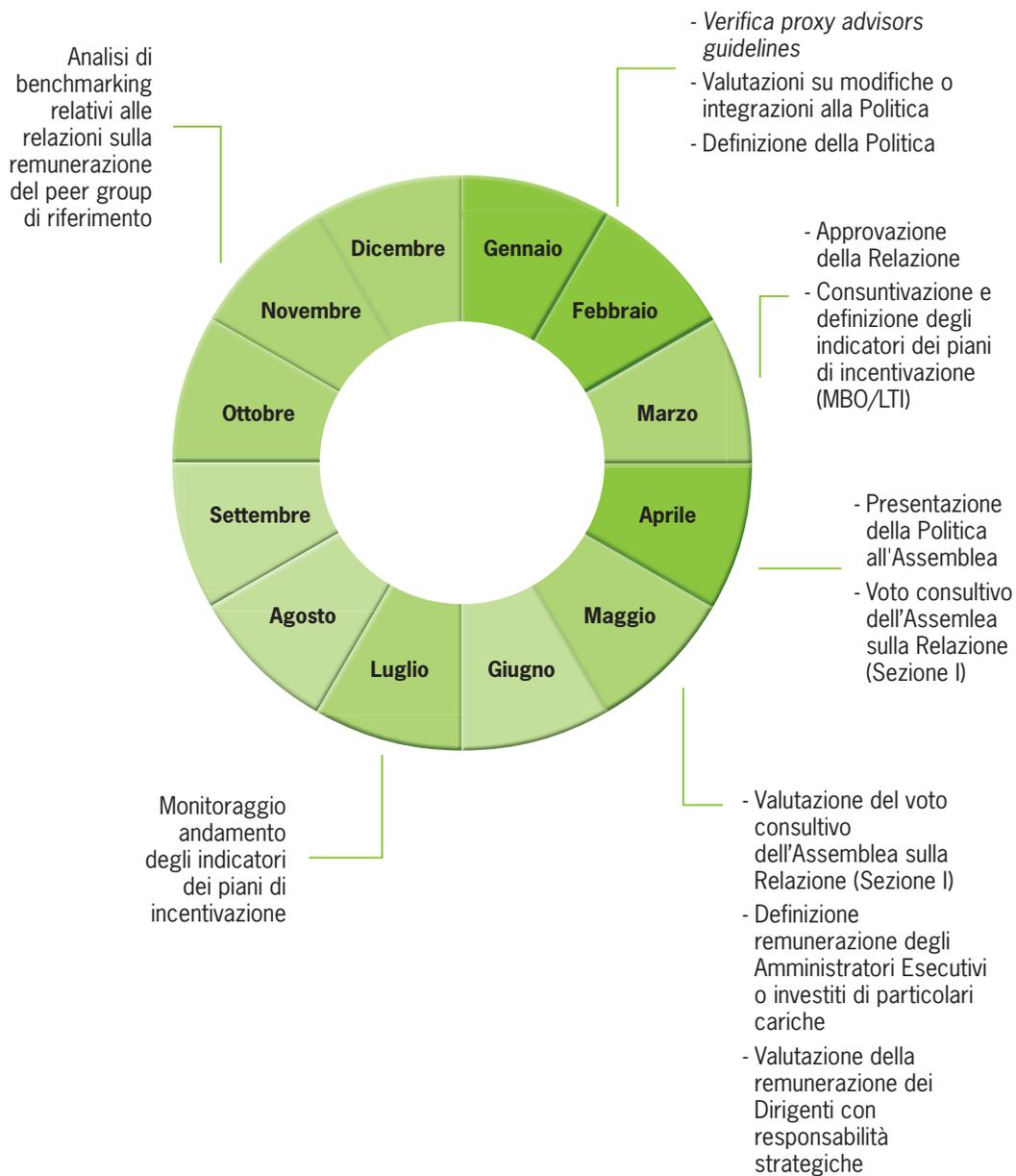
In tema di remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche:

- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica di remunerazione;
- esprime pareri all'Amministratore Delegato sulla loro remunerazione;
- presenta proposte o esprime pareri sulla fissazione degli obiettivi di performance di Gruppo correlati alla componente variabile del sistema di incentivazione di breve termine;
- verifica l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance di Gruppo.

Il Comitato partecipa attivamente nella definizione dei sistemi di incentivazione variabile di breve e medio/lungo termine.

In particolare ha partecipato attivamente al processo di elaborazione e successiva adozione del Sistema MBO, del Sistema LTI 2012 - 2014 e dei principi generali del Sistema LTI 2015-2017.

## Calendario dei lavori del Comitato Nomine e Compensi



### 3. La struttura della Politica di remunerazione 2015

La Politica 2015 fissa linee guida generali per la determinazione delle remunerazioni dei componenti del Consiglio di Amministrazione e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, nello svolgimento della loro attività, al fine di attrarre, trattenere e motivare manager altamente qualificati e di allineare i loro interessi con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile per gli Azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo.

La Società sta definendo nell'approvando Piano Strategico 2015-2017 la propria politica di gestione del rischio che sarà connesso agli obiettivi che verranno dati, al raggiungimento dei quali sarà legata la parte di incentivazione costituita dal Sistema LTI 2015-2017 che, una volta approvato, sarà parte integrante e sostanziale della Politica 2015.

Laddove, in casi eccezionali, il Consiglio di Amministrazione ritenga necessario distaccarsi dalla Politica in precedenza approvata e assoggettata al voto dell'assemblea, eventuali deliberazioni in materia saranno assoggettate integralmente alla Procedura per le operazioni con Parti Correlate e di esse sarà data informazione al mercato, ai sensi della normativa e della Procedura medesima.

La Politica 2015 si articola diversamente a seconda che trattasi della remunerazione di Consiglieri di Amministrazione e di Dirigenti con responsabilità strategiche.

#### 3.1 Consiglio di Amministrazione

##### 3.1.1 Compensi

L'Assemblea è chiamata annualmente a deliberare, su proposta degli Azionisti, l'attribuzione di un compenso annuale fisso a favore di tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione. L'Assemblea è altresì chiamata annualmente a deliberare, su proposta degli Azionisti, l'attribuzione di un ulteriore compenso annuale fisso

a favore degli amministratori indipendenti chiamati a far parte del CNC o del CCR.



Il Consiglio di Amministrazione raccomanda che tali compensi siano coerenti con l'impegno professionale richiesto dalla carica nonché con le connesse responsabilità.

Il Consiglio di Amministrazione raccomanda altresì che le relative proposte sui compensi vengano presentate dagli Azionisti (ove del caso anche ai sensi dell'art. 126-bis del T.U.F.) in modo tale che le stesse possano essere comunicate al pubblico con congruo anticipo rispetto all'Assemblea chiamata a deliberare sulle stesse. Si ricorda al riguardo che l'azionista di riferimento ha presentato a partire dal 2013 delle proposte in linea con la suddetta raccomandazione le quali sono state pertanto comunicate al pubblico con un congruo anticipo rispetto all'Assemblea chiamata a deliberare sulle stesse.

##### 3.1.2 Remunerazioni

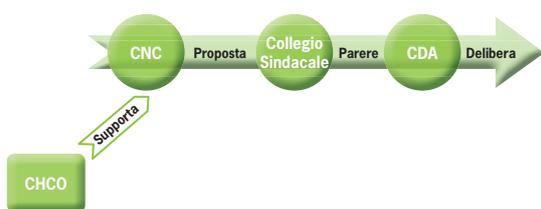
La remunerazione corrisposta agli Amministratori Esecutivi o investiti di particolari cariche è tale da attrarre, trattenere e motivare persone altamente qualificate ed è finalizzata alla valorizzazione delle relative competenze, coerentemente con il contributo richiesto dal ruolo assegnato.

##### Componente fissa

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del CNC, con il supporto del CHCO, sentito il parere del Collegio Sindacale, delibera l'attribuzione di una remunerazione annuale fissa a favore degli Amministratori Esecutivi o investiti di particolari cariche.

Il Consiglio di Amministrazione, sempre su proposta del CNC, con il supporto del CHCO, sen-

tito il parere del Collegio Sindacale, può prevedere l'attribuzione di una remunerazione annuale fissa a favore degli Amministratori chiamati a far parte del Comitato Strategico ove gli stessi non siano dipendenti del Gruppo e non ricoprano cariche nel Consiglio di Amministrazione. La loro eventuale remunerazione non è quindi legata ai risultati economici della Società.



Il Consiglio di Amministrazione può prevedere, nell'interesse della Società, che la componente fissa sia stabilita sempre con i medesimi criteri ma su base triennale.

L'entità della remunerazione annuale fissa viene commisurata all'impegno richiesto a ciascun beneficiario nel relativo incarico e definita (avvalendosi della consulenza di società specializzate) attraverso un benchmarking di mercato con aziende quotate. Il raffronto viene effettuato prendendo in considerazione, nell'ambito del mercato borsistico di riferimento, aziende paragonabili per tipologia, dimensione e complessità e attraverso una comparazione dei singoli ruoli.

### Componente variabile

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del CNC, con il supporto del CHCO sentito il parere del Collegio Sindacale, delibera l'attribuzione di una remunerazione variabile a favore dell'Amministratore Delegato sotto forma di incentivo monetario, legato al raggiungimento di specifici obiettivi di performance correlati alla creazione di valore sostenibile nel medio/lungo periodo, preventivamente indicati e determinati secondo i principi generali dell'approvando Sistema LTI 2015-2017.

Tra i beneficiari non sono inclusi gli Amministratori Esecutivi i cui interessi si ritengono essere già intrinsecamente allineati con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per tutti gli azionisti. Trattasi, alla data di approvazione della Relazione, del Presidente e del Vice Presidente Esecutivo.

Il valore target è determinato tenendo conto di benchmark retributivi esterni (relativamente alla componente variabile di lungo periodo della retribuzione) e della creazione di valore attesa.

### Principi generali dell'approvando Sistema LTI 2015-2017

Il Sistema LTI 2015-2017 ha la finalità di stimolare il massimo allineamento, in termini di obiettivi, degli interessi dei relativi beneficiari con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione sostenibile di valore per gli Azionisti in un orizzonte di medio/lungo periodo.

Gli obiettivi di performance che saranno contemporaneamente applicati per ogni destinatario del piano sono l'*Economic Value Added* del Gruppo ERG e il *Total Shareholder Return*.

- l'*Economic Value Added* del Gruppo ERG è un obiettivo di performance che rappresenta il valore monetario "residuale" dopo che sono stati remunerati tutti i fattori della produzione, incluso il costo del capitale impiegato. Esprimendo quindi un reddito al netto del costo del capitale, l'EVA considera le componenti patrimoniale e finanziaria accanto a quella reddituale;
- il *Total Shareholder Return* è un obiettivo di performance collegato all'andamento del titolo ERG nel triennio di riferimento e all'ammontare dei dividendi per azione corrisposti nello stesso periodo.

Gli obiettivi di performance potranno variare all'interno dei valori di seguito indicati:

Peso % dei parametri	TSR	$\Delta$ EVA
Risorse Corporate	40%–60%	60%–40%

Il corrispettivo riconosciuto nel caso di superamento della performance (outstanding) non può superare un **cap predeterminato**.

Nel caso di mancato raggiungimento della **performance minima, non viene riconosciuto alcun corrispettivo**.

L'intero corrispettivo, ove maturato, viene interamente **liquidato alla fine del Piano Triennale 2015-2017**.



Il Sistema prevede inoltre:

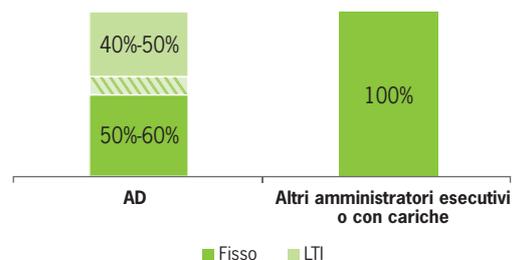
- che la Società abbia il diritto di esercitare la **clausola di Clawback** ovvero la possibilità di richiedere la restituzione parziale o totale del corrispettivo LTI versato (o di trattenere somme oggetto di differimento), entro 3 anni dalla sua maturazione, ove lo stesso risultasse determinato sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati;
- specifiche clausole che regolano le conseguenze derivanti dalla cessazione del rapporto di lavoro in vigenza del Sistema LTI<sup>3</sup>.

### 3.1.2 Bilanciamento della remunerazione

Il bilanciamento tra la componente fissa e la componente variabile della remunerazione è finalizzato ad allineare gli interessi dei relativi beneficiari con gli obiettivi strategici di medio/lungo periodo della Società e la creazione sostenibile di valore per gli Azionisti nel rispetto della politica di gestione dei rischi del Gruppo ERG.

Il peso della componente fissa della remunerazione dell'Amministratore Delegato, su base annuale, può variare tra il 50% ed il 60% della sua remunerazione totale target. La componente variabile della remunerazione dell'Amministratore Delegato, su base triennale, nel suo importo annualizzato, ha un peso ricompreso tra il 40% ed il 50%<sup>4</sup> della sua remunerazione totale target.

La componente fissa della remunerazione è sufficiente a remunerare la prestazione dell'Amministratore Delegato nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata per mancato raggiungimento degli obiettivi di performance.



### 3.1.3 Remunerazioni non ricorrenti

Attraverso una procedura particolarmente rigorosa che prevede il coinvolgimento di diversi organi collegiali tra i quali il CNC e il Collegio Sindacale, interamente composti, rispettivamente, da amministratori e sindaci indipendenti<sup>5</sup>, possono essere riconosciute delle remunerazioni non ricorrenti.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del CNC, con il supporto del CHCO, sentito il parere del Collegio Sindacale, a fronte di operazioni straordinarie che comportino una trasformazione significativa per il Gruppo

<sup>3</sup> Dettagliatamente indicate nel documento informativo che verrà messo a disposizione del pubblico presso la sede della Società in Genova, Via De Marini 1, sul sito internet della Società ([www.erg.it](http://www.erg.it)) nella sezione "Corporate Governance/Assemblea degli Azionisti 2015", presso Borsa Italiana S.p.A. e sul meccanismo di stoccaggio autorizzato Nis-Storage ([www.emarketstorage.com](http://www.emarketstorage.com)).

<sup>4</sup> Ci si riferisce al valore target del bonus.

<sup>5</sup> Trattasi di indipendenza ai sensi di quanto previsto dal T.U.F. e dal Codice di Autodisciplina nonché con riferimento ai Sindaci anche ai sensi delle norme di comportamento del Collegio Sindacale redatte dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili.

stesso e al contempo una forte creazione di valore per la Società e per gli azionisti, può deliberare il riconoscimento di remunerazioni non ricorrenti agli Amministratori Esecutivi che hanno partecipato all'operazione.

L'entità di tali remunerazioni è proporzionata:

- al beneficio economico e alla portata strategica dell'operazione stessa;
- al contributo effettivamente prestato da ogni singolo Amministratore.

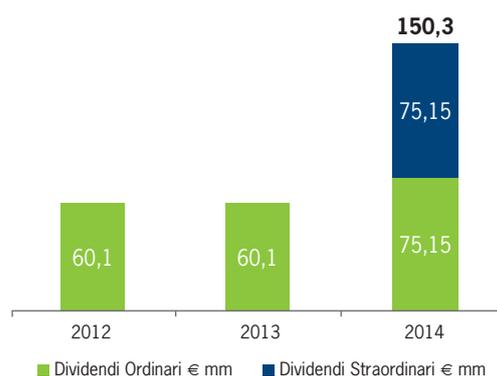
Si ricorda che nel triennio 2012-2014 la Società ha continuato, in coerenza con le linee guida del Piano Industriale 2012-2014, un percorso di trasformazione iniziato nel 2008 con la vendita del 49% della raffineria ISAB in Sicilia che ha progressivamente portato il Gruppo ERG a riposizionarsi verso attività più redditizie e meno esposte alla volatilità degli scenari.

Tale percorso – che ha generato una forte creazione di valore per la Società e per gli azionisti – è stato possibile solo grazie al compimento di quelle operazioni straordinarie, di seguito indicate, a fronte delle quali sono state riconosciute remunerazioni non ricorrenti agli Amministratori Esecutivi che hanno svolto, ai fini della realizzazione delle stesse, un ruolo chiave.

- **Uscita progressiva dalla raffinazione:** iniziata nel 2008 ed ultimata nel 2013, con la cessione dell'ultima quota pari al 20%.
- **Acquisizione di IP Maestrone Investments Ltd.:** ERG Renew, nel febbraio del 2013, ha acquisito l'80% del capitale di IP Maestrone Investments Ltd, incrementando così la propria potenza installata di 636MW, di cui 550MW in Italia e 86MW in Germania e diventando, conseguentemente, il primo operatore eolico in Italia e fra i primi 10 in Europa. ERG Renew ha così raggiunto una dimensione industriale e finanziaria atta a proseguire autonomamente nel proprio percorso di crescita.
- **Cessione dell'impianto IGCC di ISAB Energy:** ERG, nel giugno del 2014, ha ceduto ad ISAB (LUKOIL) i rami d'azienda di

ISAB Energy ed ISAB Energy Services, costituiti principalmente dall'impianto di produzione IGCC. L'operazione, coerente con la definitiva uscita dalla raffinazione, rappresenta un ulteriore fondamentale passo in avanti nella strategia di riposizionamento del portafoglio di attività e ha al contempo rafforzato la struttura patrimoniale del Gruppo anche a supporto dei futuri piani di sviluppo.

Durante il triennio 2012-2014, grazie anche a queste operazioni straordinarie e al conseguente riposizionamento strategico del Gruppo, il titolo ERG ha avuto un TSR del 32% e nello stesso periodo ha distribuito dividendi per 270 milioni di Euro.



### 3.1.4 Benefici non monetari

L'Assemblea può deliberare, su proposta degli Azionisti, che a tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione sia riconosciuta la facoltà di ricevere alcuni benefici non monetari (polizze assicurative, sanitaria e sulla vita), il cui importo viene trattenuto dal compenso annuale fisso, deliberato anch'esso dall'Assemblea.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del CNC, con il supporto del CHCO, sentito il parere del Collegio Sindacale, può deliberare l'attribuzione di benefici quali auto e alloggio a favore di Amministratori Esecutivi o investiti di particolari cariche, non trattenuti dal compenso annuale fisso o dalla remunerazione.

### 3.1.5 Indennità per cessazione anticipata dalla carica o mancato rinnovo

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del CNC, con il supporto del CHCO, sentito il parere del Collegio Sindacale, può deliberare di attribuire a favore dell'Amministratore Delegato, in quanto non titolare di un rapporto di lavoro subordinato con la Società, un'indennità nel caso in cui si verifichi la cessazione anticipata dalla carica o il suo mancato rinnovo il cui importo, di regola e salvo casi eccezionali, non potrà superare l'ammontare della relativa remunerazione fissa allo stesso complessivamente riconosciuta in costanza di rapporto nell'arco di 24 mesi; l'indennità dovrà essere preventivamente determinata insieme al trattamento remunerativo complessivo e la relativa delibera dovrà essere assunta in coerenza con la strategia, i valori e gli interessi di medio-lungo termine del Gruppo ERG.

### 3.1.6 Trattamento di fine mandato

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del CNC, con il supporto del CHCO, sentito il parere del Collegio Sindacale, può deliberare di attribuire a favore dell'Amministratore Delegato, in quanto non titolare di un rapporto di lavoro subordinato con la Società, un trattamento di fine mandato il cui importo, di regola e salvo casi eccezionali, non potrà superare un ammontare corrispondente al 40% della relativa remunerazione fissa allo stesso complessivamente riconosciuta nell'arco del mandato; il trattamento dovrà essere preventivamente determinato insieme alla remunerazione complessiva e la relativa delibera dovrà essere assunta in coerenza con la strategia, i valori e gli interessi di medio-lungo termine del Gruppo ERG.

## 3.2 Dirigenti con responsabilità strategiche

### 3.2.1 Remunerazioni

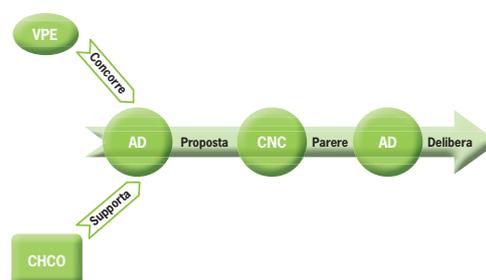
La remunerazione corrisposta ai Dirigenti con

responsabilità strategiche è tale da attrarre, trattenere e motivare persone altamente qualificate ed è finalizzata alla valorizzazione delle relative competenze, coerentemente con il contributo richiesto dal ruolo assegnato nonché ad allineare i loro interessi con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile per gli Azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo.

La remunerazione è suddivisa in due componenti, una fissa e una variabile; la remunerazione variabile è a sua volta suddivisa in due componenti, sotto forma di incentivo monetario, legate al raggiungimento di specifici obiettivi di performance, preventivamente indicati e determinati, correlati alla creazione di valore nel breve termine (secondo le regole del Sistema MBO) e nel medio/lungo termine (secondo i principi generali dell'approvando Sistema LTI 2015-2017).

I soggetti coinvolti nella definizione della remunerazione complessiva dei Dirigenti con responsabilità strategiche (come già indicato nel capitolo 2) sono i seguenti:

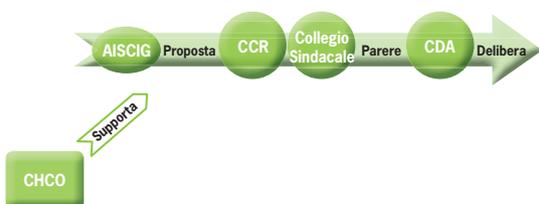
- l'Amministratore Delegato, con il concorso del Vice Presidente Esecutivo e il supporto del CHCO, sentito il parere del CNC, determina la remunerazione da attribuirsi a favore dei Dirigenti con responsabilità strategiche;



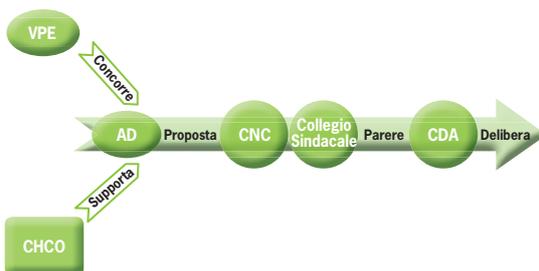
- il Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Amministratore incaricato del Sistema di controllo interno e gestione dei rischi, previo parere favorevole del CCR<sup>6</sup> e il sup-

6 In quanto organo preposto dal Codice di Autodisciplina a monitorare l'autonomia, l'adeguatezza, l'efficacia e l'efficienza della funzione di internal audit.

porto del CHCO, sentito il parere del Collegio Sindacale, determina la remunerazione da attribuirsi al Chief Audit, Risk & Compliance Officer;



- il Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Amministratore Delegato, con il concorso del Vice Presidente Esecutivo e il supporto del CHCO, sentito il parere del CNC e del Collegio Sindacale determina la remunerazione del Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari.



### Componente fissa

L'entità della remunerazione fissa viene commisurata all'impegno richiesto a ciascun beneficiario nel relativo incarico e definita (avvalendosi della consulenza di società specializzate) attraverso un benchmarking di mercato con aziende quotate. Il raffronto viene effettuato prendendo in considerazione, nell'ambito del mercato borsistico di riferimento, aziende paragonabili per tipologia, dimensione e complessità e attraverso una comparazione dei singoli ruoli.

### Componente Variabile di breve termine

La componente variabile di breve termine è volta al raggiungimento di obiettivi economico/finanziari e strategici predeterminati, ed è regolata dal Sistema MBO.

La componente variabile assegnata al Chief Audit, Risk & Compliance Officer è legata ad obiettivi svincolati da indicatori di performance economiche ed è parametrato all'esecuzione del piano annuale di audit.

Il valore target è determinato tenendo conto di benchmark retributivi esterni.

### Principali caratteristiche del Sistema MBO

Il sistema MBO ha la finalità di incentivare i partecipanti al raggiungimento di obiettivi annuali. Il sistema prevede l'attribuzione al partecipante al sistema di obiettivi di performance così strutturati:

- 1 obiettivo di Gruppo uguale per tutti i partecipanti con un peso pari al 30% dell'ammontare dell'incentivo target e viene misurato attraverso l'indicatore "Risultato consolidato ante imposte IAS a valori correnti adjusted";
- ulteriori obiettivi individuali (massimo 3) legati al ruolo ricoperto, con un peso pari al 70% dell'ammontare dell'incentivo target e sono misurati sulla base di indicatori quantitativi collegati a parametri economico finanziari e/o di progetto.

A ciascun obiettivo viene associato un peso e una relativa quota dell'incentivo monetario complessivo.

Il corrispettivo riconosciuto nel caso di superamento della performance (outstanding) non può superare un **cap predeterminato** – ovvero il 150% del valore target per l'obiettivo aziendale ed il 120% del valore target per gli obiettivi individuali.

Nel caso di mancato raggiungimento della **performance minima**, ovvero l'80% del valore target per gli obiettivi individuali e il 50% del valore target per l'obiettivo aziendale, **non viene riconosciuto alcun corrispettivo**.

Il sistema prevede che la Società abbia il diritto di esercitare la **clausola di Clawback** ovvero la possibilità di richiedere la restituzione parziale o totale del corrispettivo MBO versato (o di

trattenere somme oggetto di differimento), entro 3 anni dalla sua maturazione, ove lo stesso risultasse determinato sulla base di

dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati.

### Funzionamento del sistema MBO

Tipologia	Definizione	Ripartizione incentivo target	Livello raggiungimento obiettivo	Incentivo erogato
<b>Obiettivo Aziendale</b>	Risultato consolidato ante imposte IAS a valori correnti adjusted	30%	< Indicatore Soglia = Indicatore Soglia ≥ Indicatore Outstanding	0% valore target 50% valore target 150% valore target
<b>Obiettivo individuale</b>	Obiettivi individuali legati al business e differenziati per ciascun DRS, a seconda delle funzioni e responsabilità	70%	< Indicatore Soglia = Indicatore Soglia ≥ Indicatore Outstanding	0% valore target 80% valore target 120% valore target

### Componente Variabile di medio/lungo termine

La componente variabile di medio/lungo termine della remunerazione è strutturata in modo tale da allineare gli interessi dei relativi beneficiari con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione sostenibile di valore per gli Azionisti in un orizzonte di medio/lungo periodo.

Il Chief Audit, Risk & Compliance Officer non partecipa al Sistema LTI 2015-2017.

Il valore target è determinato tenendo conto di benchmark retributivi esterni (relativamente alla componente variabile di lungo periodo della retribuzione) e della creazione di valore attesa.

### Principi generali dell'approvando Sistema LTI 2015-2017

Il Sistema LTI 2015-2017 ha la finalità di stimolare il massimo allineamento, in termini di obiettivi, degli interessi dei relativi beneficiari con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione sostenibile di valore per gli Azionisti in un orizzonte di medio/lungo periodo.

Gli obiettivi di performance che saranno con-

temporaneamente applicati per ogni destinatario del piano sono l'*Economic Value Added* del Gruppo ERG e il *Total Shareholder Return*.

- *Economic Value Added* del Gruppo ERG è un obiettivo di performance che rappresenta il valore monetario "residuale" dopo che sono stati remunerati tutti i fattori della produzione, incluso il costo del capitale impiegato. Esprimendo quindi un reddito al netto del costo del capitale, l'EVA considera le componenti patrimoniale e finanziaria accanto a quella reddituale;
- *Total Shareholder Return* è un obiettivo di performance collegato all'andamento del titolo ERG nel triennio di riferimento e all'ammontare dei dividendi per azione corrisposti nello stesso periodo.

Gli obiettivi di performance previsti potranno variare all'interno dei valori di seguito indicati:

Peso % dei parametri	TSR	ΔEVA
Risorse Corporate	40%–60%	60%–40%
Risorse Business	10%–40%	90%–60%

Il corrispettivo riconosciuto nel caso di superamento della performance (outstanding) non può superare un **cap predeterminato**.

Nel caso di mancato raggiungimento della **performance minima, non viene riconosciuto alcun corrispettivo**.

L'intero corrispettivo, ove maturato, viene interamente **liquidato alla fine del Piano Triennale 2015-2017**.



il 50% ed il 60% della sua remunerazione totale target. La componente variabile annuale (MBO) della remunerazione ha un peso ricompreso tra il 15% ed il 35%<sup>8</sup> della sua remunerazione totale target mentre la componente variabile a medio/lungo termine (LTI) nel suo importo annualizzato, ha un peso ricompreso tra il 25% ed il 30%<sup>9</sup> della sua remunerazione totale target.



Il Sistema prevede inoltre:

- che la Società abbia il diritto di esercitare la **clausola di Clawback** ovvero la possibilità di richiedere la restituzione parziale o totale del corrispettivo LTI versato (o di trattenere somme oggetto di differimento), entro 3 anni dalla sua maturazione, ove lo stesso risultasse determinato sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati;
- specifiche clausole che regolano le conseguenze derivanti dalla cessazione del rapporto di lavoro in vigenza del Sistema LTI<sup>7</sup>.

### 3.2.2 Bilanciamento della remunerazione

Il bilanciamento tra la componente fissa e la componente variabile della remunerazione è finalizzato ad allineare gli interessi dei relativi beneficiari con gli obiettivi strategici di medio/lungo periodo della Società e la creazione sostenibile di valore per gli Azionisti nel rispetto della politica di gestione dei rischi del Gruppo ERG. Il peso della componente fissa della remunerazione di ciascun Dirigente con responsabilità strategiche, su base annuale, è ricompresa tra

La parte fissa è sufficiente a remunerare la prestazione del Dirigente con responsabilità strategiche nel caso in cui la parte variabile non fosse erogata per mancato raggiungimento degli obiettivi di performance.

### 3.2.3 Remunerazioni non ricorrenti

Attraverso una procedura particolarmente rigorosa che prevede il coinvolgimento del CNC, interamente composto da amministratori indipendenti sia ai sensi di quanto previsto dal T.U.F. che dal Codice di Autodisciplina possono essere riconosciute delle remunerazioni non ricorrenti.

In particolare, l'Amministratore Delegato, con il concorso del Vice Presidente Esecutivo e il supporto del CHCO, sentito il parere del CNC, a fronte di operazioni straordinarie che comportino una trasformazione significativa per il Gruppo stesso e al contempo una forte creazione di valore per la Società e per gli azionisti, può determinare il riconoscimento di remunerazioni non ricorrenti ai Dirigenti con responsa-

<sup>7</sup> Dettagliatamente indicate nel documento informativo che verrà messo a disposizione del pubblico presso la sede della Società in Genova, Via De Marini 1, sul sito internet della Società ([www.erg.it](http://www.erg.it)) nella sezione "Corporate Governance/Assemblea degli Azionisti 2015", presso Borsa Italiana S.p.A. e sul meccanismo di stoccaggio autorizzato Nis-Storage ([www.emarketstorage.com](http://www.emarketstorage.com)).

<sup>8</sup> Ci si riferisce al valore target del bonus.

<sup>9</sup> Ci si riferisce al valore target del bonus.

bilità strategiche che hanno partecipato all'operazione.

L'entità di tali remunerazioni è proporzionata:

- al beneficio economico e alla portata strategica dell'operazione stessa;
- al contributo effettivamente prestato da ogni singolo Dirigente con responsabilità strategiche.

### **3.2.4 Benefici non monetari**

L'Amministratore Delegato, con il concorso del Vice Presidente Esecutivo e il supporto del CHCO, sentito il parere del CNC, può determinare l'attribuzione di benefici quali polizze assicurative (sanitaria e sulla vita), benefici previdenziali, auto e alloggio a favore di Dirigenti con responsabilità strategiche, non trattenuti dalla remunerazione.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Amministratore incaricato del Sistema di controllo interno e gestione dei rischi, previo parere favorevole del CCR e il supporto del CHCO, sentito il parere del Collegio Sindacale, può determinare l'attribuzione di benefici quali polizze assicurative (sanitaria e sulla vita), benefici previdenziali, auto e alloggio a favore del Chief Audit, Risk & Compliance Officer, non trattenuti dalla remunerazione.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Amministratore Delegato, con il concorso

del Vice Presidente Esecutivo e il supporto del CHCO, sentito il parere del CNC e del Collegio Sindacale può determinare l'attribuzione di benefici quali polizze assicurative (sanitaria e sulla vita), benefici previdenziali, auto e alloggio a favore del Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, non trattenuti dalla remunerazione.

### **3.2.5 Cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro**

Ai Dirigenti con responsabilità strategiche, in quanto titolari di rapporto di lavoro subordinato, in caso di cessazione del rapporto di lavoro per giustificato motivo o giusta causa, si applicano le condizioni del contratto collettivo nazionale dirigenti industria per aziende produttrici di beni e servizi.

### **3.3 Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari**

Si precisa che la presente Politica non prevede piani di incentivazione basati sull'assegnazione di strumenti finanziari.

I principi generali dell'approvando Sistema LTI 2015-2017 (sistema di incentivazione monetaria) prevedono l'introduzione di un obiettivo di performance collegato all'andamento del titolo ERG nel triennio di riferimento e all'ammontare dei dividendi per azione corrisposti nello stesso periodo (*Total Shareholder Return*).

**ERG S.p.A.**

Torre WTC  
via De Marini, 1  
16149 Genova  
Tel 01024011  
Fax 0102401859  
[www.erg.it](http://www.erg.it)

Sede Legale:  
via De Marini, 1  
16149 Genova

Capitale Sociale Euro 15.032.000 i.v.  
Registro delle Imprese  
di Genova/Codice Fiscale 94040720107  
R.E.A. Genova n. 354265  
Partita IVA 10122410151

