

**ERG S.p.A.**

**Politica di Remunerazione**



## INDICE

<b>GLOSSARIO</b>	<b>3</b>
<b>Politica di remunerazione 2016</b>	<b>4</b>
1. Il percorso evolutivo	4
2. I soggetti coinvolti	5
2.1 Il Comitato Nomine e Compensi	6
3. La struttura della Politica di remunerazione 2016	8
3.1 Consiglio di Amministrazione	8
3.2 Dirigenti con responsabilità strategiche	12
3.3 Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari	16

## 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 di Gestione dei Rischi

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

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

**CCR:** Comitato Controllo e Rischi; comitato consiliare composto da 3 amministratori non esecutivi in maggioranza indipendenti, nominati dal Consiglio di Amministrazione nell'adunanza del 24 aprile 2015

**CHCO:** Chief Human Capital Officer

**CNC:** Comitato Nomine e Compensi; comitato consiliare composto da 3 amministratori non esecutivi in maggioranza indipendenti, nominati dal Consiglio di Amministrazione nell'adunanza del 24 aprile 2015

**Codice di Autodisciplina:** il vigente Codice di Autodisciplina delle società quotate promosso da Borsa Italiana S.p.A., nell'edizione pubblicata a luglio del 2015, al quale il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di aderire in data 15 dicembre 2015

**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.eu](http://www.erg.eu)) nella sezione "corporate governance/documenti di governance"

**ERG o la Società:** ERG S.p.A.

**EVA:** Economic Value Added ovvero il valore economico "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

**Politica di remunerazione 2016 o Politica 2016:** la Politica adottata da ERG per la remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione e dei Dirigenti con responsabilità strategiche con riferimento all'esercizio 2016

**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 12 maggio 2015

**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 [22 marzo 2016]

**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 2016

### 1. Il percorso evolutivo

In linea con quanto previsto dal Codice di Autodisciplina<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 all'edizione in allora vigente 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 è avvalsa 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.

- **Novità derivanti dall'adesione al Codice di Autodisciplina**

La Politica, in linea con quanto previsto dal vigente Codice di Autodisciplina al quale la Società aderisce, prevede 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 dal Sistema LTI 2015-2017**

Tra i principali elementi di novità del Sistema LTI 2015-2017, sviluppato 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. Il Sistema LTI 2015-2017 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del CNC e sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale, in data 11 marzo 2015 e sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti tenutasi il 24 aprile 2015 – che ha deliberato in senso favorevole al riguardo – in considerazione dell'introduzione di un obiettivo di performance collegato all'andamento del titolo ERG. In data 15 dicembre 2015, il Consiglio di Amministrazione – in linea con la Politica di remunerazione 2015 e alla luce del Piano Industriale 2015-2018 approvato in pari data – su proposta del CNC e sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale,

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

2 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.

ha definito le condizioni necessarie a dare attuazione al Sistema LTI 2015-2017.

La Politica è stata **aggiornata**, su proposta del CNC, in data 22 marzo 2016 al solo fine di recepire la delibera del Consiglio di Amministrazione, avvenuta in data 15 dicembre 2015, con la quale sono state definite le condizioni necessarie a dare attuazione al Sistema LTI 2015-2017, in linea con la Politica stessa e alla luce del Piano Industriale 2015-2018.

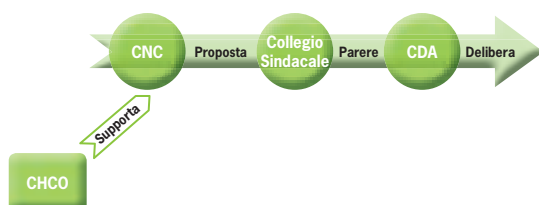
## 2. I soggetti coinvolti

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 2016 e la responsabilità per la corretta applicazione della stessa sono il risultato di un processo collegiale in cui intervengono una pluralità di soggetti:

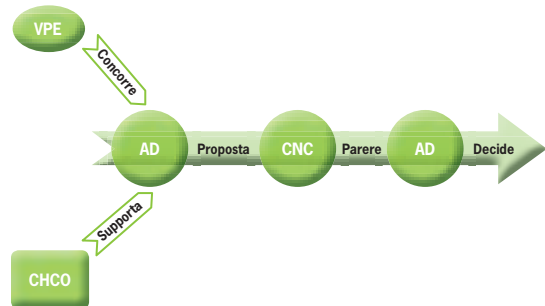
- a) Assemblea degli Azionisti, per quanto riguarda il compenso degli Amministratori e degli Amministratori chiamati a far parte del CNC o del CCR



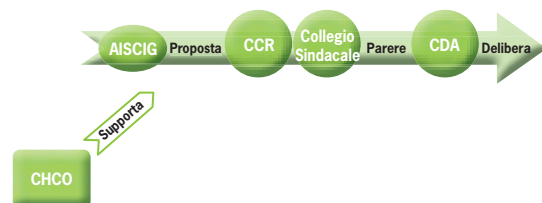
- b) Consiglio di Amministrazione, su proposta del CNC, con il supporto del CHCO, sentito il parere del Collegio Sindacale, per la remunerazione degli Amministratori Esecutivi o investiti di particolari cariche nonché, se del caso, degli amministratori chiamati a far parte del Comitato Strategico ove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



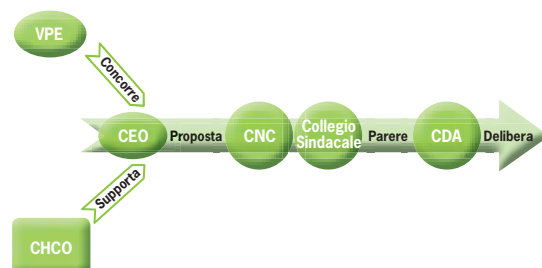
- c) Amministratore Delegato, con il concorso del Vice Presidente Esecutivo e il supporto del CHCO, sentito il parere del CNC, per la remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche<sup>3</sup>



- 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



<sup>3</sup> Salvo quanto previsto al successivo punto (d) per il Chief Audit Risk & Compliance Officer ed al punto (e) per il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari

## 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 <ul style="list-style-type: none"> <li>• AD pari al 60% della Remunerazione Annua Totale</li> <li>• DRS mediamente pari al 55% 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 mediamente pari al 20% della Remunerazione Annua Totale*</li> </ul>
<b>Remunerazione variabile di Medio/Lungo Periodo (LTI)</b>	Finalizzata al miglioramento delle performance della creazione di valore sostenibile della Società ed all'allineamento degli interessi del management a quelli degli Azionisti	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 pari al 40% della Remunerazione Annua Totale*</li> <li>• DRS mediamente pari al 25% della Remunerazione Annua Totale*</li> </ul>
<b>Benefici non monetari</b>	Integrano il pacchetto remunerativo in una logica di Total Reward 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 non esecutivi in maggioranza indipendenti, qualificati tali sia ai sensi di quanto previsto in materia dal T.U.F. che di quanto previsto dal Codice di Autodisciplina<sup>4</sup>, i quali possiedono un'adeguata esperienza in materia finanziaria e di politiche retributive<sup>5</sup>.

Il Comitato si riunisce con cadenza almeno trimestrale,

ai lavori del Comitato partecipa il Presidente del Collegio Sindacale o altro sindaco da lui designato ovvero, in relazione agli argomenti trattati, tutti i membri del Collegio Sindacale; ai lavori possono inoltre partecipare, su invito, il Presidente del Consiglio di Amministrazione, il Vice Presidente Esecutivo e l'Amministratore Delegato, in quanto titolati ad intervenire sulle questioni in esame e ad individuare gli interventi adeguati per affrontare situazioni, anche potenzialmente critiche. 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 ed, in genere, soggetti

4 Si precisa che il Presidente del Comitato, amministratore non esecutivo, è stato qualificato dal Consiglio di Amministrazione del 24 aprile 2015 come amministratore indipendente ai sensi del T.U.F. e non anche ai sensi del Codice di Autodisciplina esclusivamente in considerazione del lungo tempo di permanenza nella carica.

5 Tali caratteristiche sono state valutate dal Consiglio di Amministrazione nel corso dell'adunanza del 24 aprile 2015

la cui presenza sia ritenuta necessaria od opportuna ai fini della trattazione degli argomenti in agenda.

Il Comitato, in tema di remunerazione dei **Consiglieri di Amministrazione**:

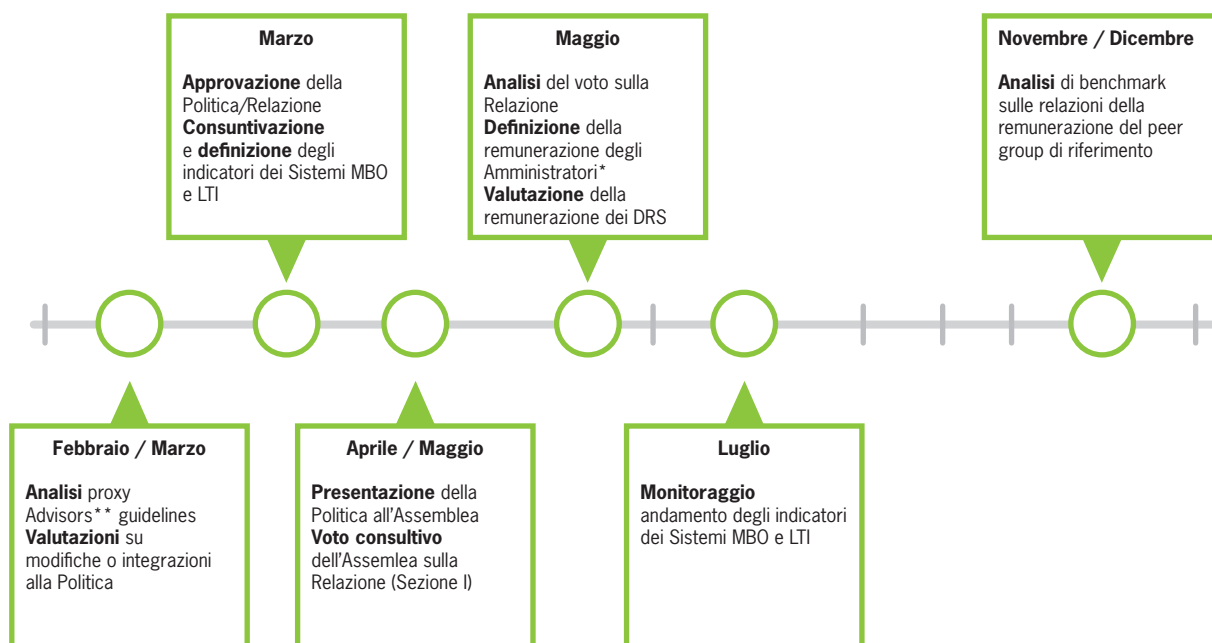
- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica di remunerazione riferendo al Consiglio di Amministrazione;
- presenta proposte o esprime pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli Amministratori Esecutivi o investiti di particolari 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 ricoprano cariche nel Consiglio di Amministrazione;
- presenta proposte o esprime pareri al Consiglio di Amministrazione sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati ai 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.

Il Comitato 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 all'Amministratore Delegato sulla fissazione degli obiettivi di performance di Gruppo correlati alla componente variabile del sistema di incentivazione di breve termine;
- 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;
- verifica l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance di Gruppo.

Il Comitato partecipa attivamente alla 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 del Sistema LTI 2015-2017.

## Calendario dei lavori del Comitato Nomine e Compensi ed eventi rilevanti nell'ambito della Politica di remunerazione



\* Esecutivi o investiti di particolari cariche  
\*\* Trattasi inter alia di ISS e Glass Lewis

### 3. La struttura della Politica di remunerazione 2016

La Politica 2016 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 ha definito nel Piano Industriale 2015-2018 la propria politica di gestione del rischio che è connesso agli obiettivi dati, al raggiungimento dei quali è legata la parte di incentivazione costituita dal Sistema LTI 2015-2017 che è parte integrante e sostanziale della Politica 2016.

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 sottoposte 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 2016 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.

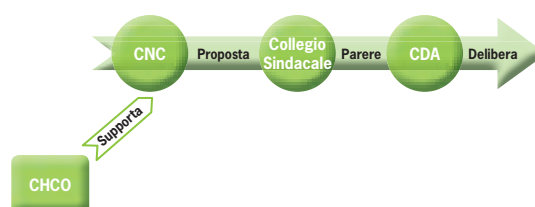
##### 3.1.2 Remunerazioni

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, sentito 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 ricoprono 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 del Sistema LTI 2015-2017.

Tra i beneficiari non sono inclusi gli Amministratori Esecutivi i cui interessi si ritengano 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.

### 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 indici di performance, contemporaneamente applicati per ogni destinatario del piano, sono l'Economic Value Added - inteso come  $\Delta$  EVA cumulato di Gruppo - ed il Total Shareholder Return assoluto.

- l'**Economic Value Added** è un obiettivo di performance che rappresenta il valore economico "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  $\Delta$  EVA rappresenta il miglioramento rispetto al target, nell'arco del periodo

di riferimento, della creazione di valore. Dal punto di vista metodologico, il  $\Delta$ EVA cumulato è calcolato come somma dei  $\Delta$ EVA rispetto all'anno 2014:  $(EVA_{2015} - EVA_{2014}) + (EVA_{2016} - EVA_{2014}) + (EVA_{2017} - EVA_{2014})$ ;

- 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. Il prezzo di riferimento iniziale è la media giornaliera dei prezzi su un orizzonte temporale semestrale antecedente il 16 dicembre 2015, data di presentazione del Piano Industriale 2015-2018 al mercato. Il prezzo di riferimento finale è la media giornaliera dei prezzi su un orizzonte temporale trimestrale antecedente la data del 15 febbraio 2018 (15 novembre 2017 – 15 febbraio 2018).

Gli indici di performance sono differenziati a seconda del ruolo ricoperto dal beneficiario nell'ambito del Gruppo ERG ed in relazione allo scenario del Piano Industriale 2015-2018<sup>6</sup> approvato e comunicato alla comunità finanziaria.

Obiettivo	Peso	Livello di raggiungimento dell'indicatore di Performance	Incentivo Erogato
<b><math>\Delta</math> EVA</b>	60%	= Indicatore Soglia	50% valore target
		≥ Indicatore Outstanding	130% valore target
<b>TSR</b>	40%	= Indicatore Soglia	50% valore target
		≥ Indicatore Outstanding	150% valore target

La strategia di incentivazione, ossia l'algoritmo che lega la Performance EVA e TSR al bonus maturato, è la seguente:

- al di sotto dell'Indicatore Soglia, il bonus maturato è nullo;
- in corrispondenza dell'Indicatore Soglia, il bonus maturato è pari al 50% del Target Bonus (Bonus Soglia);
- in corrispondenza dell'Indicatore Target, il bonus maturato è pari al Target Bonus;

<sup>6</sup> Per il relativo periodo di riferimento.

- per scenari di performance compresi tra Soglia e Target, il bonus maturato varia linearmente;
- in corrispondenza dell'Indicatore Outstanding, il bonus maturato è pari al 130% del Target Bonus (Bonus Outstanding) per la componente legata a EVA, mentre è pari al 150% del Target Bonus per la componente legata al TSR;
- per scenari di performance compresi tra Indicatore Target ed Outstanding, il bonus maturato varia linearmente.

Per ognuno dei singoli obiettivi il corrispettivo riconosciuto nel caso di superamento del relativo indicatore outstanding non supera il cap predeterminato.

Per ognuno dei singoli obiettivi nel caso di mancato raggiungimento del relativo indicatore soglia, non viene riconosciuto alcun corrispettivo.

L'intero corrispettivo, ove maturato, viene interamente liquidato al termine del Sistema LTI 2015-2017.



Il Sistema prevede inoltre:

- clausola di clawback ovvero la Società ha la possibilità di esercitare il diritto 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;
- clausole che regolano le conseguenze derivanti dalla cessazione del mandato in vigenza del Sistema LTI<sup>7</sup>.

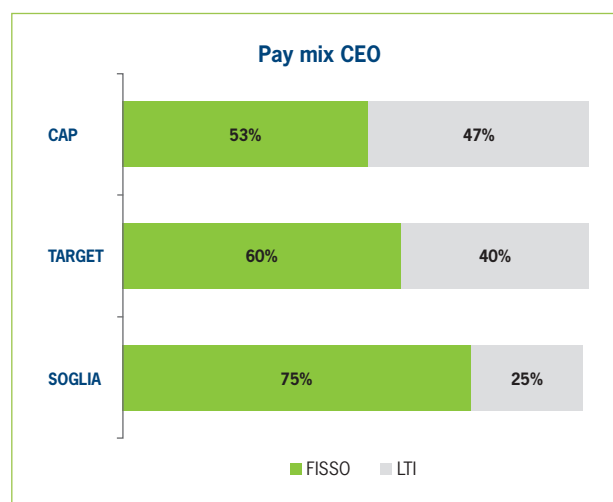
### 3.1.2 Bilanciamento della remunerazione

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

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

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, è pari al 60% della sua remunerazione totale target. La componente variabile della remunerazione dell'Amministratore Delegato, su base triennale, nel suo importo annualizzato, ha un peso pari al 40%<sup>8</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 Pay for Performance

In questi ultimi anni il Gruppo ERG è stato in grado di modificare radicalmente il proprio portafoglio di business anticipando gli scenari energetici di lungo termine, raggiungendo nelle rinnovabili una posizione di leadership non solo nel mercato italiano ma anche in quello europeo. Nel corso dell'ultimo anno, infatti, la società ha completato la sua trasformazione da operatore industriale attivo nel settore della raffinazione a primario produttore indipendente di energia elettrica prevalentemente da fonti rinnovabili. Grazie alla realizzazione di rilevanti operazioni strategiche si sono ottenuti due risultati fondamentali:

- diversificazione tecnologica, attraverso l'acquisizione del nucleo idroelettrico di Terni (527 MW);

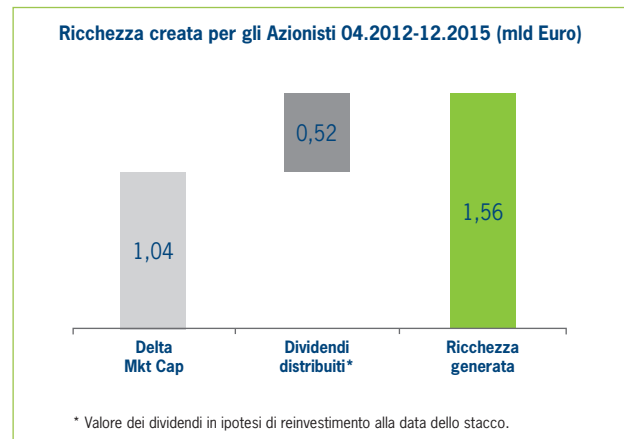
<sup>8</sup> Ci si riferisce al valore target del bonus.

- **diversificazione geografica** nell'eolico sia attraverso la crescita organica in Polonia (82MW) sia tramite importanti acquisizioni in Francia (187 MW) e Germania (82 MW).

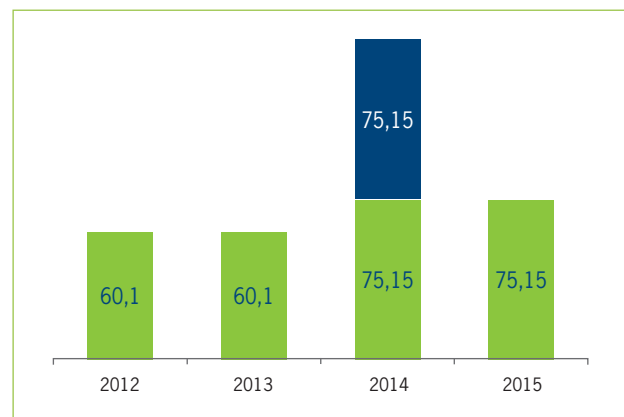
Si ricorda che Il percorso di trasformazione - iniziato nel 2008 con la vendita del 49% della raffineria ISAB in Sicilia - ed il progressivo riposizionamento del Gruppo in attività più redditizie e meno esposte alla volatilità degli scenari ha generato una forte creazione di valore per la Società e per gli Azionisti ed è stato possibile solo grazie al compimento di operazioni straordinarie di seguito indicate:

- **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:** ERG Renew, nel febbraio del 2013, ha acquisito l'80% del capitale di IP Maestrone Investments Ltd., incrementando così la propria potenza installata di 636 MW, di cui 550 MW in Italia e 86 MW 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.
- **Acquisizione dell'intero business idroelettrico di E.ON Produzione:** ERG, a novembre del 2015, è entrata nel settore idroelettrico con una dimensione di rilievo attraverso l'acquisizione di un nucleo integrato di impianti ubicati in Umbria, Marche e Lazio, con una potenza complessiva di 527 MW. Questa acquisizione, di grande rilevanza strategica per il Gruppo, ha consentito di diversificare le fonti di produzione assumendo una dimensione di rilievo nel panorama delle rinnovabili in Italia e dotando il Gruppo ERG di nuovi asset ad alta qualità.

Nel periodo aprile 2012 e dicembre 2015 l'andamento del prezzo delle azioni e la politica di distribuzione dei dividendi ha assicurato una creazione di valore straordinaria per gli Azionisti, con un TSR (Total shareholders return) pari al 192% grazie al percorso di crescita intrapreso dal gruppo e alle operazioni straordinarie che lo hanno reso possibile.



Nel periodo (2012-2015) la Società ha remunerato i suoi Azionisti con dividendi per un totale di 345,6 milioni di Euro



Al fine di garantire un sempre maggiore allineamento tra gli interessi degli Azionisti e del Management, nel pieno rispetto dei principi di pay for performance, il Gruppo ERG ha deciso anche di utilizzare **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 degli assetti di lungo periodo del Gruppo;

- generino una forte creazione di valore per la Società e per gli Azionisti nel lungo periodo;
- comportino, per il management coinvolto nelle operazioni, un lavoro straordinario ed on top rispetto agli obiettivi considerati nei piani di incentivazione sistematizzati;

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.

Le remunerazioni non ricorrenti possono prevedere dei **meccanismi di differimento, finalizzati alla retention**, in base ai quali l'erogazione è subordinata alla permanenza, alle date previste per l'erogazione, di un rapporto di collaborazione con ERG o con una società del Gruppo, fatto salvo il licenziamento/revoca per giusta causa coerentemente con quanto previsto dal Sistema LTI 2015-2017.

### 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<sup>9</sup> 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 alle seguenti condizioni:

- l'importo dell'indennità, 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;
- l'indennità non potrà essere corrisposta ove la cessazione del rapporto fosse dovuta al raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati, salvo eventi straordinari non imputabili all'operato dell'Amministratore Delegato;
- la delibera relativa 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 alle seguenti condizioni<sup>10</sup>:

- l'importo del trattamento, di regola e salvo casi eccezionali, non potrà superare un ammontare corrispondente al 35% della relativa remunerazione fissa allo stesso complessivamente riconosciuta nell'arco del mandato;
- il trattamento dovrà essere preventivamente determinato insieme alla remunerazione complessiva;
- l'indennità non potrà essere corrisposta ove, alla cessazione del mandato, siano stati raggiunti risultati obiettivamente inadeguati;
- 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 del-

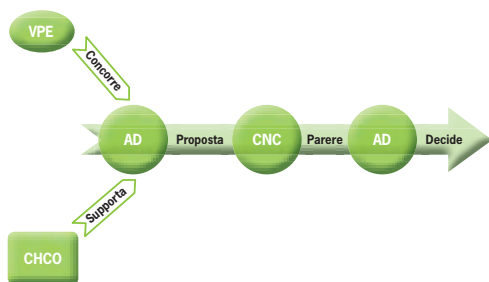
<sup>9</sup> Si veda paragrafo 4.2.2 alla voce "Cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro".

<sup>10</sup> Si veda paragrafo 4.2.2 alla voce "Trattamento di fine mandato".

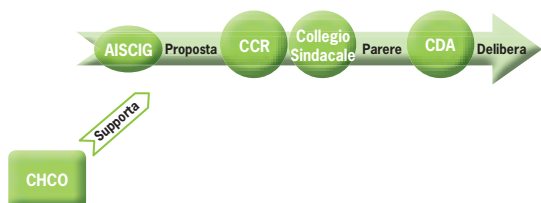
l'obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile per gli Azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo. La remunerazione è suddivisa in due componenti, una fissa e una variabile; la remunerazione variabile è a sua volta suddivisa in due componenti, sotto forma di incentivo monetario, 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 del 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:

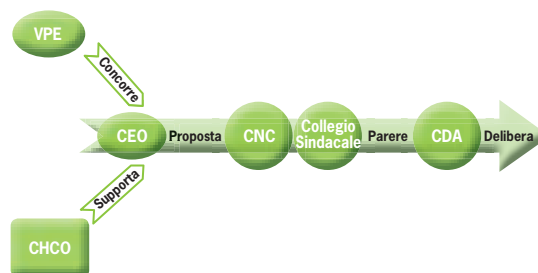
- L'Amministratore Delegato, con il concorso del Vice Presidente Esecutivo e il supporto del CHCO, sentito il parere del CNC, determina la remunerazione da attribuirsi a favore dei Dirigenti con responsabilità strategiche<sup>11</sup>



- Il Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Amministratore incaricato del Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, previo parere favorevole del CCR<sup>12</sup> e il supporto 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 e viene misurato attraverso l'indicatore "Risultato consolidato ante imposte IAS a valori correnti"<sup>13</sup>

11 Salvo quanto previsto ai successivi punti per il Chief Audit Risk & Compliance Officer e per il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari.

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

13 Al netto dei proventi (oneri) derivanti dalla partecipazione in TotalErg S.p.A.

- ulteriori obiettivi individuali (massimo 3) legati al ruolo ricoperto, con un peso pari al 70% dell'ammontare dell'incentivo 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.

Tipologia	Peso	Definizione	Livello di raggiungimento indicatore di performance	Incentivo Erogato
<b>Obiettivo Aziendale</b>	30%	Risultato consolidato ante imposte IAS a valori correnti <sup>14</sup>	= Indicatore Soglia	50% valore target
			≥ Indicatore Outstanding	150% valore target
<b>Obiettivo Individuale</b>	70%	Suddivisi in: - Economici - Sviluppo - Organizzativi	= Indicatore Soglia	80% valore target
			≥ Indicatore Outstanding	120% valore target

Il corrispettivo riconosciuto nel caso di superamento dell'indicatore (outstanding) non può superare un **cap pre-determinato** – 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 dell'indicatore soglia**, 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.

#### 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 ben-

chmark retributivi esterni (relativamente alla componente variabile di lungo periodo della retribuzione) e della creazione di valore attesa.

#### 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 contemporaneamente applicati per ogni destinatario del piano, sono l'Economic Value Added - inteso come  $\Delta$ EVA cumulato di Gruppo per le c.d. risorse corporate e  $\Delta$ EVA cumulato della Business Unit di riferimento per le c.d. risorse business - e il Total Shareholder Return assoluto.

- **Economic Value Added** è un obiettivo di performance che rappresenta il valore economico "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  $\Delta$  EVA rappresenta il miglioramento rispetto al target, nell'arco di periodo di riferimento, della creazione di valore. Dal punto di vista metodologico, il  $\Delta$ EVA cumulato è calcolato come somma dei  $\Delta$  EVA rispetto all'anno 2014:  $(EVA_{2015} - EVA_{2014}) + (EVA_{2016} - EVA_{2014}) + (EVA_{2017} - EVA_{2014})$
- **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. Il prezzo di riferimento iniziale è la media giornaliera dei prezzi su un orizzonte temporale semestrale antecedente il 16 dicembre 2015, data di presentazione del Piano Industriale 2015-2018 al mercato. Il prezzo di riferimento finale è la media giornaliera dei prezzi su un orizzonte temporale trimestrale antecedente la data del 15 febbraio 2018 (15 novembre 2017 – 15 febbraio 2018).

Gli indici di performance sono differenziati, a seconda del ruolo ricoperto dal beneficiario nell'ambito del Gruppo ERG ed in relazione allo scenario del Piano Industriale 2015-2018<sup>14</sup> approvato e comunicato alla comunità finanziaria.

<sup>14</sup> Per il relativo periodo di riferimento.

Tipologia	Peso Risorse Corporate	Peso Risorse Business	Livello di raggiungimento dell'indicatore di Performance	Incentivo Erogato
Δ EVA	60%	80%	= Indicatore Soglia	50% valore target
			≥ Indicatore Outstanding	130% valore target
TSR	40%	20%	= Indicatore Soglia	50% valore target
			≥ Indicatore Outstanding	150% valore target

La strategia di incentivazione, ossia l'algoritmo che lega la Performance EVA e TSR al bonus maturato, è la seguente:

- al di sotto dell'Indicatore Soglia, il bonus maturato è nullo;
- in corrispondenza dell'indicatore Soglia, il bonus maturato è pari al 50% del Target Bonus (Bonus Soglia);
- in corrispondenza dell'indicatore Target, il bonus maturato è pari al Target Bonus;
- per scenari di performance compresi tra Soglia e Target, il bonus maturato varia linearmente;
- in corrispondenza dell'indicatore Outstanding, il bonus maturato è pari al 130% del Target Bonus (Bonus Outstanding) per la componente legata a EVA, mentre è pari al 150% del Target Bonus per la componente legata al TSR;
- per scenari di performance compresi tra indicatore Target ed Outstanding il bonus maturato varia linearmente.

Con riferimento ad ognuno dei singoli obiettivi, il corrispettivo riconosciuto nel caso di superamento dell'indicatore outstanding non supera il **cap predeterminato**. Con riferimento ad ognuno dei singoli obiettivi, nel caso di mancato raggiungimento del relativo indicatore **soglia**, **non viene riconosciuto alcun corrispettivo**.

L'intero corrispettivo, ove maturato, viene interamente **liquidato al termine del Sistema LTI 2015-2017**.



Il Sistema prevede inoltre:

- **clausola di clawback** ovvero la Società ha la possibilità di esercitare il diritto di richiedere la restituzione parziale o totale del corrispettivo LTI versato (o di trattenere somme oggetto di differimento), entro 3

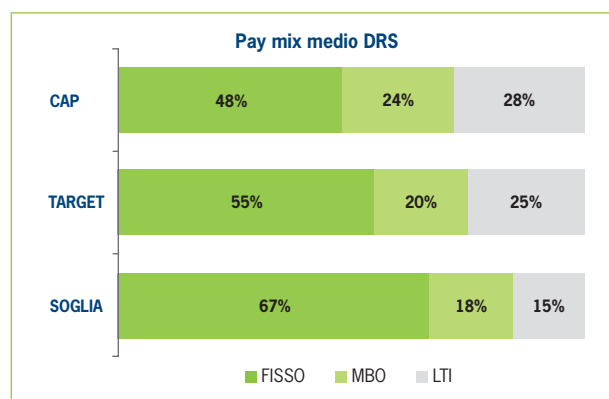
anni dalla sua maturazione, ove lo stesso risultasse determinato sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati.

- clausole che regolano le conseguenze derivanti dalla cessazione del rapporto di lavoro in vigenza del Sistema LTI<sup>15</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 mediamente pari al 55% della sua remunerazione totale target. La componente variabile annuale (MBO) della remunerazione ha mediamente un peso pari al 20%<sup>16</sup> della relativa remunerazione totale target mentre la componente variabile a medio/lungo termine (LTI) nel suo importo annualizzato, ha mediamente un peso del 25%<sup>17</sup> della relativa remunerazione totale target.



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.

<sup>15</sup> Dettagliatamente indicate nel documento informativo messo a disposizione del pubblico presso la sede della Società in Genova, Via De Marini 1, sul sito internet della Società ([www.erg.eu](http://www.erg.eu)) nella sezione "Governance/Relazioni sulla Remunerazione", presso Borsa Italiana S.p.A. e sul meccanismo di stoccaggio autorizzato Nis-Storage ([www.emarketstorage.com](http://www.emarketstorage.com)).

<sup>16</sup> Ci si riferisce al valore target del bonus.

<sup>17</sup> Ci si riferisce al valore target del bonus.

### 3.2.3 Pay for Performance

Al fine di garantire un sempre maggiore allineamento tra gli interessi degli Azionisti e del Management, nel pieno rispetto dei principi di pay for performance, il Gruppo ERG ha deciso anche di utilizzare **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 degli assetti di lungo periodo del Gruppo;
- generino una forte creazione di valore per la Società e per gli Azionisti nel lungo periodo;
- comportino, per il management coinvolto nelle operazioni, un lavoro straordinario ed on top rispetto agli obiettivi considerati nei piani di incentivazione sistematizzati;

può determinare il riconoscimento di remunerazioni non ricorrenti ai Dirigenti con responsabilità 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.

Le remunerazioni non ricorrenti possono prevedere dei **meccanismi di differimento, finalizzati alla retention**, in base ai quali l'erogazione è subordinata alla permanenza, alle date previste per l'erogazione, di un rapporto di collaborazione con ERG o con una società del Gruppo, fatto salvo il licenziamento/revoca per giusta causa coerentemente con quanto previsto dal Sistema LTI 2015-2017.

### 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<sup>18</sup>. Il 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 sup-

porto 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. Conformemente alla previsione normativa italiana – art. 2120 del Codice Civile – ai Dirigenti con responsabilità strategiche che cessano il rapporto di lavoro per una qualunque causa, viene erogato il Trattamento di fine rapporto che è mediamente pari al 7% della relativa retribuzione annua lorda erogata. L'erogazione del Trattamento di fine rapporto non è soggetto al raggiungimento di alcuna condizione di performance minima.

### 3.3 Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari

Il Sistema LTI 2015-2017 (sistema di incentivazione monetaria) ha introdotto, con l'adozione del TSR, un obiettivo di performance collegato all'andamento del titolo ERG cosa per la quale lo stesso viene attratto dalla disciplina prevista dall'art. 114-bis del T.U.F. per i piani che prevedono l'assegnazione di strumenti finanziari, in quanto applicabile. Il calcolo del TSR presuppone la determinazione della quotazione del titolo in borsa di riferimento iniziale e della quotazione di riferimento finale. Il prezzo di riferimento iniziale è la media giornaliera dei prezzi su un orizzonte temporale semestrale antecedente il 16 dicembre 2015, data di presentazione del Piano Industriale 2015-2018 al mercato. Il prezzo di riferimento finale è la media giornaliera dei prezzi su un orizzonte temporale trimestrale antecedente la data del 15 febbraio 2018 (15 novembre 2017 – 15 febbraio 2018).

<sup>18</sup> Salvo quanto previsto ai successivi punti per il Chief Audit Risk & Compliance Officer e per il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari.



**ERG S.p.A.**

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

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

