

ERG S.p.A.
Assemblea Ordinaria del 15/16 aprile 2014

Relazione sulla remunerazione
ai sensi dell'art. 123-ter del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58



Assemblea Ordinaria del 15/16 aprile 2014

Relazione sulla remunerazione

ai sensi dell'art. 123-ter del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58

SEZIONE I

Il percorso

In linea con quanto previsto dal Codice di Autodisciplina promosso da Borsa Italiana S.p.A.¹, il Consiglio di Amministrazione di ERG S.p.A. (di seguito anche la "Società"), ha adottato, con delibera del 20 dicembre 2011, su proposta del Comitato Nomine e Compensi (di seguito "CNC")², la propria Politica di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione e dei Dirigenti con responsabilità strategiche (di seguito la "Politica")³ efficace a decorrere dall'esercizio 2012, oggetto di revisione in data 18 dicembre 2012 al fine di tener conto dell'attribuzione delle deleghe decisa dal Consiglio di Amministrazione di ERG S.p.A. – nominato dall'Assemblea degli Azionisti del 20 aprile 2012 – e dell'intervenuta adozione del Sistema di incentivazione di medio-lungo termine (di seguito "Sistema LTI"⁴). La Società ai fini della revisione della Politica e della predisposizione del Sistema LTI si è avvalsa della società di consulenza The European House – Ambrosetti.

Come meglio chiarito successivamente, in linea con la normativa italiana in materia e con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, le decisioni in cui si sostanzia l'attuazione della Politica, sono di competenza di vari soggetti:

- a) dell'Assemblea degli Azionisti, per quanto riguarda il compenso degli Amministratori;
- b) del Consiglio di Amministrazione, su proposta del CNC, sentito il parere del Collegio Sindacale, per la remunerazione degli Amministratori Esecutivi o investiti di particolari cariche. In particolare, il CNC valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica con riferimento alla remunerazione degli Amministratori; presenta proposte o esprime pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli Amministratori Esecutivi nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile della remunerazione; monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione verificando l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance;

1 Il Consiglio di Amministrazione in data 30 luglio 2012 ha deliberato di aderire alla nuova 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.

3 Si precisa che la struttura della Politica è stata definita in autonomia da ERG S.p.A., senza utilizzare come riferimento politiche retributive di altre società. La Società ha rivisto successivamente la Politica verificandone la struttura alla luce delle politiche retributive delle società non finanziarie dell'indice FTSE Mib (in quanto ritenute maggiormente rappresentative delle best practice nazionali) nonché utilizzando un peer group di soggetti (comparabili ad ERG S.p.A. per dimensione e operanti nei settori in cui è attivo il Gruppo ERG) proposto dalla società di consulenza The European House – Ambrosetti. Con riferimento alla determinazione delle relative remunerazioni si rimanda a quanto in appresso indicato.

4 Long term incentive.

c) del Vice Presidente Esecutivo e dell'Amministratore Delegato, con il supporto del Chief Human Capital Officer, per la remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche. A tale riguardo, il CNC valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica con riferimento alla remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche, avvalendosi delle informazioni fornite dal Vice Presidente Esecutivo e dall'Amministratore Delegato e riferendo periodicamente al Consiglio di Amministrazione.

La responsabilità per la corretta applicazione della Politica è attribuita in coerenza con tale allocazione di compiti.

Si precisa inoltre che la 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 6 agosto u.s. – (la “Procedura”) prevede che le operazioni aventi ad oggetto l'assegnazione o l'incremento di remunerazioni e benefici economici, sotto qualsiasi forma, ad un componente di un organo di amministrazione o controllo della Società o a un dirigente con responsabilità strategiche della stessa o comunque a uno dei soggetti che ricoprono le funzioni indicate nell'allegato 1 alla Procedura siano escluse dall'ambito di applicazione della stessa al ricorrere dei seguenti presupposti ovvero (i) che la Società abbia adottato una politica di remunerazione; (ii) che nella definizione della politica di remunerazione sia stato coinvolto il Comitato Nomine e Compensi; (iii) che sia stata sottoposta al voto consultivo dell'assemblea una relazione che illustri la politica di remunerazione; (iv) che la remunerazione assegnata sia coerente con tale politica - fermi restando gli obblighi informativi di cui all'art. 154-ter del T.U.F.⁵ Conseguentemente, 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 sono assoggettate integralmente alla Procedura e di esse è data informazione al mercato, ai sensi della normativa e della Procedura medesima.

Il CNC – composto da 3 consiglieri indipendenti⁶ – ha partecipato attivamente al processo di elaborazione e successiva adozione del sistema di incentivazione di breve termine – il c.d. Sistema MBO⁷ (di seguito “Sistema MBO”) e del Sistema LTI.

Il Sistema MBO e il Sistema LTI sono parte integrante e sostanziale della Politica⁸. La Politica fissa linee guida generali per la determinazione delle remunerazioni per

⁵ In relazione ai presupposti di cui ai punti (i) e (ii) si richiama quanto indicato nel primo capoverso della Sezione I. In relazione al presupposto di cui al punto (iii) si precisa che l'Assemblea degli Azionisti tenutasi il 23 aprile 2013 ha deliberato in senso favorevole in merito alla prima sezione della Relazione sulla remunerazione predisposta ai sensi dell'art. 123-ter del T.U.F.

⁶ Qualificati indipendenti sia ai sensi di quanto previsto in materia dal T.U.F. che di quanto previsto dal Codice di Autodisciplina.

⁷ Management by objectives.

⁸ La Politica è disponibile nella sezione Governance del sito www.erg.it e per ogni ulteriore informazione si rimanda alla stessa.

i componenti del Consiglio di Amministrazione e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, nell'ordinario 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 per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo.

La Società definisce nel piano strategico la propria politica di gestione del rischio connesso agli obiettivi dati, al raggiungimento dei quali è legata la parte di incentivazione costituita dal Sistema LTI, parte integrante e sostanziale della Politica.

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

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Compensi

A tutti gli Amministratori viene corrisposto un compenso annuale fisso, deliberato dall'Assemblea degli Azionisti, e a loro favore possono essere previsti benefici non monetari, come meglio precisato in seguito.

Gli Amministratori chiamati a far parte del CNC o del Comitato Controllo e Rischi (di seguito "CCR") sono destinatari di un ulteriore compenso annuale fisso anch'esso deliberato dall'Assemblea degli Azionisti, commisurato all'impegno richiesto a ciascuno di essi nei relativi predetti incarichi.

Remunerazioni

Componente fissa

Per gli Amministratori Esecutivi o investiti di particolari cariche e per gli Amministratori chiamati a far parte del Comitato Strategico che non ricoprono cariche nel Consiglio di Amministrazione⁹ il compenso annuale fisso deliberato dall'Assemblea degli Azionisti viene integrato con una remunerazione fissa annuale stabilita dal Consiglio di Amministrazione su proposta del CNC, sentito il parere del Collegio Sindacale. L'entità della remunerazione, commisurata all'impegno richiesto a ciascuno di essi nel relativo predetto incarico, viene definita (avvalendosi della consulenza di società specializzate quale Taxis¹⁰) 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.

⁹ La Società ha ritenuto di remunerare gli Amministratori chiamati a far parte del Comitato Strategico che non ricoprono cariche nel Consiglio di Amministrazione proprio in considerazione dell'impegno che tale incarico prevede

¹⁰ Metodologia di valutazione specializzata sulle posizioni di vertice che tiene conto di fattori quali la competenza e l'esperienza, la complessità del lavoro svolto e la dimensione economica.

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.

Componente variabile

Per l'Amministratore Delegato è prevista una significativa componente variabile monetaria legata alla creazione di valore nel medio-lungo termine, determinata secondo le regole previste all'interno del Sistema LTI. Tale componente variabile viene stabilita dal Consiglio di Amministrazione su proposta del CNC, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Nell'ambito del processo di revisione della Politica la Società ha deciso di non includere tra i beneficiari del Sistema LTI il Presidente e il Vice Presidente Esecutivo – ancorché gli stessi siano titolari di deleghe gestionali – ritenendo già gli interessi di questi ultimi intrinsecamente allineati con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per tutti gli azionisti.

Sistema LTI - Incentivazione di medio-lungo termine

Tale sistema è finalizzato a stimolare il massimo allineamento in termini di obiettivi tra management ed azionisti. A tal fine la componente variabile della remunerazione è funzione del miglioramento della performance della creazione di valore, su un orizzonte temporale triennale, espresso attraverso l'indicatore EVA (Economic Value Added) del Gruppo ERG. L'EVA 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. Al raggiungimento dei valori di miglioramento obiettivo della performance (in termini di EVA) contenuti nel Piano Triennale di Gruppo viene erogato un bonus. Il valore target di tale bonus è determinato tenendo conto di benchmark retributivi esterni (relativamente alla componente variabile di lungo periodo della retribuzione) e della creazione di valore attesa. Il bonus effettivamente erogato potrà variare a seconda del livello di raggiungimento dell'obiettivo da un minimo del 50% (performance soglia) fino ad un massimo del 130% (performance outstanding) rispetto al valore target; per le performance intermedie il bonus varia secondo una relazione lineare. Nel caso di mancato raggiungimento della performance soglia il bonus sarà pari a zero, nel caso di superamento della performance outstanding il bonus sarà pari al 130% del valore target (cap). Il bonus maturato viene interamente liquidato alla fine del Piano Triennale¹¹.

¹¹ In data 13 maggio 2013 il Consiglio di Amministrazione su proposta del CNC, sentito il parere del Collegio Sindacale, ha deliberato di aggiornare i valori target del Sistema LTI al fine di tener conto della intervenuta variazione del "perimetro" del Gruppo ERG – in relazione al quale erano stati calcolati ed assegnati i precedenti valori target – a seguito della realizzazione di una operazione straordinaria. Tale aggiornamento è avvenuto in linea con quanto previsto dal regolamento del Sistema LTI approvato dal Consiglio di Amministrazione su proposta del CNC, sentito il parere del Collegio Sindacale in data 18 dicembre 2012.

Il peso della remunerazione

Il peso della componente fissa della remunerazione dell'Amministratore Delegato, su base annuale, è indicativamente pari al 61% della sua remunerazione totale. La componente variabile a medio-lungo termine (LTI) della remunerazione dell'Amministratore Delegato, su base triennale, nel suo importo annualizzato, ha un peso pari a circa il 39%¹² della sua remunerazione totale.

Bonus straordinari

A fronte di operazioni straordinarie andate a buon fine, possono essere riconosciuti dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del CNC¹³ e sentito il Collegio Sindacale, premi una-tantum agli Amministratori Esecutivi che hanno partecipato all'operazione. L'entità di tali premi è proporzionata al beneficio economico e alla portata strategica dell'operazione stessa nonché al contributo effettivamente prestato da ogni singolo Amministratore.

Benefici non monetari

Tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione hanno facoltà di ricevere alcuni benefici non monetari (polizze assicurative, sanitaria e sulla vita), il cui importo viene defalcato dal compenso annuo deliberato dall'Assemblea degli Azionisti. Per gli Amministratori Esecutivi o investiti di particolari cariche possono inoltre essere previsti benefici quali auto e alloggio, non trattenuti dalla componente fissa.

¹² Ci si riferisce al valore target del bonus.

¹³ Anche tenuto conto della Procedura per le operazioni con Parti Correlate.

DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Remunerazioni

Il pacchetto remunerativo dei Dirigenti con responsabilità strategiche è definito dall'Amministratore Delegato, nel rispetto della Politica definita dal Consiglio di Amministrazione. Tale pacchetto è composto da una componente fissa e una variabile, quest'ultima suddivisa a sua volta in incentivi di breve termine (MBO), di medio-lungo termine (LTI) e da benefici non monetari come sotto descritti.

La Società ritiene che il bilanciamento tra componente fissa e variabile sia in linea con i propri obiettivi strategici di massimizzazione dei risultati di ciascun business e, quindi, del Gruppo nel suo complesso. Tale bilanciamento garantisce una componente fissa sufficiente a remunerare i Dirigenti con responsabilità strategiche nei casi in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi.

Per il Chief Audit, Risk & Compliance Officer il pacchetto remunerativo è fissato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Amministratore incaricato del Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi previo parere favorevole del CCR.

Componente fissa

La retribuzione fissa dei Dirigenti con responsabilità strategiche è rivista annualmente sulla base di indagini retributive di mercato fornite da società specializzate (quali Hay Group¹⁴ e Towers Watson¹⁵). Il raffronto viene operato prendendo in considerazione il mercato di riferimento, la dimensione e la complessità dell'azienda, il livello di responsabilità, di esperienza e di competenza associate alle singole posizioni.

Componente Variabile

La componente variabile della remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche è ripartita in incentivazione di breve termine (MBO) e di medio-lungo termine (LTI), come di seguito rappresentato.

I meccanismi di incentivazione del Chief Audit, Risk & Compliance Officer e del Dirigente Preposto alla Redazione dei Documenti Contabili Societari sono coerenti con i compiti a loro assegnati¹⁶.

Sistema MBO - Incentivazione di breve termine

Il sistema MBO mira a incentivare i partecipanti al raggiungimento di obiettivi annuali. Ogni partecipante è valutato su un massimo di 4 obiettivi:

- 1 obiettivo di Gruppo uguale per tutti i partecipanti al sistema
- 3 obiettivi individuali legati al ruolo ricoperto.

¹⁴ Metodologia a punti/fasce che consente di confrontare posizioni operative di livello manageriale; attraverso l'analisi delle attività svolte è in grado di apprezzare per ogni posizione organizzativa competenza, problem solving e dimensione economica.

¹⁵ Metodologia di valutazione specializzata sul raffronto con il mercato attraverso processi di job matching per famiglie professionali omogenee.

¹⁶ Gli obiettivi relativi alla componente variabile assegnata al Chief Audit, Risk & Compliance Officer sono svincolati da indicatori di performance economiche.

A ciascun obiettivo viene associato un peso e una relativa quota dell'incentivo monetario complessivo, il cui ammontare è determinato attraverso il raffronto col mercato retributivo di riferimento.

L'obiettivo di Gruppo ha un peso pari al 30% dell'ammontare dell'incentivo e viene misurato attraverso l'indicatore "Risultato consolidato ante imposte IAS a valori correnti adjusted". Gli obiettivi individuali hanno un peso pari al 70% dell'ammontare dell'incentivo e sono commisurati a parametri economico finanziari e/o di progetto. Per valutare in maniera oggettiva le performance dei partecipanti, ad inizio anno, per ogni obiettivo viene identificato un valore target atteso e una soglia minima e massima all'interno delle quali l'obiettivo è considerato raggiunto. La quota monetaria di incentivo, legata a ciascun obiettivo, può oscillare tra l'80% e il 120% per gli obiettivi individuali e tra il 50% e il 150% per l'obiettivo aziendale.

Nel caso in cui il risultato collegato ad un obiettivo sia inferiore alla soglia minima definita in partenza, la quota di incentivo relativa a quell'obiettivo è pari a zero; nel caso in cui il risultato collegato a un obiettivo sia superiore alla soglia massima definita in partenza, la quota di incentivo relativa a quell'obiettivo non può comunque superare il cap prefissato.

Sistema LTI - Incentivi a medio-lungo termine

Anche per i Dirigenti con responsabilità strategiche è prevista la partecipazione al Sistema LTI¹⁷, precedentemente descritto.

Il peso della remunerazione

Il peso della componente fissa della remunerazione di ciascun Dirigente con responsabilità strategiche, su base annuale, è mediamente pari al 53% della sua remunerazione totale. La componente variabile annuale (MBO) della remunerazione di ciascun Dirigente con responsabilità strategiche ha un peso pari mediamente a circa il 21%¹⁸ della sua remunerazione totale. La componente variabile a medio-lungo termine (LTI) della remunerazione di ciascun Dirigente con responsabilità strategiche, su base triennale, nel suo importo annualizzato, ha un peso pari mediamente a circa il 26%¹⁹ della sua remunerazione totale.

Bonus straordinari

A fronte di operazioni straordinarie andate a buon fine, possono essere riconosciuti, su proposta dell'Amministratore Delegato, sentito il CNC²⁰ e il Collegio Sindacale, premi una-tantum ai manager che hanno dato i maggiori contributi al successo dell'operazione. L'entità di tali premi è proporzionata al beneficio economico e alla portata strategica dell'operazione stessa nonché al contributo effettivamente prestato da ogni singolo manager, tenuto altresì conto della relativa posizione organizzativa ricoperta.

¹⁷ Il Chief Internal Audit, Risk & Compliance Officer non partecipa al Sistema LTI. Il suo pacchetto retributivo è parametrato tra l'altro all'esecuzione del piano annuale di audit.

¹⁸ Ci si riferisce al valore target del bonus.

¹⁹ Ci si riferisce al valore target del bonus.

²⁰ Anche tenuto conto della Procedura per le operazioni con Parti Correlate.

Benefici non monetari

I Dirigenti con responsabilità strategiche possono ricevere alcuni benefici non monetari che comprendono, a titolo esemplificativo, polizze assicurative (sanitaria e sulla vita), benefici previdenziali, auto e alloggio.

CESSAZIONE DALLA CARICA O RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Ai Dirigenti con responsabilità strategiche, 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.

Il Consiglio di Amministrazione può prevedere, nell'interesse della Società, a favore degli Amministratori Esecutivi specifiche indennità da attribuire nel caso in cui si verifichi la cessazione anticipata dalla carica o il suo mancato rinnovo ovvero, in generale, a titolo di fine mandato; la relativa delibera da parte del Consiglio di Amministrazione dovrà essere assunta in coerenza con la strategia, i valori e gli interessi di medio-lungo termine del Gruppo ERG.

Con riferimento alle indennità che potranno essere attribuite agli Amministratori Esecutivi nel caso in cui si verifichi la cessazione anticipata dalla carica o il suo mancato rinnovo, di regola e salvo casi eccezionali, gli importi da riconoscersi a tale titolo non potranno superare l'ammontare della relativa remunerazione fissa agli stessi complessivamente riconosciuta in costanza di rapporto nell'arco di 24 mesi.

Con riferimento alle indennità che potranno essere attribuite agli Amministratori Esecutivi a titolo di fine mandato, di regola e salvo casi eccezionali, gli importi da riconoscersi a tale titolo non potranno superare un ammontare corrispondente al 40% della relativa remunerazione fissa agli stessi complessivamente riconosciuta nell'arco del mandato.

PIANI DI INCENTIVAZIONE BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI

Si precisa che la presente Politica non prevede piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.

SEZIONE II

Parte 1.1

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Compensi

A tutti gli Amministratori è stato corrisposto il compenso annuale fisso, deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 23 aprile 2013.

Gli Amministratori chiamati a far parte del CNC o del CCR, sono stati destinatari dell'ulteriore compenso fisso anch'esso deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 23 aprile 2013.

Remunerazioni

Componente fissa

La remunerazione fissa dell'Amministratore Delegato, per ogni anno di durata del relativo mandato, è stata definita dal Consiglio di Amministrazione del 10 maggio 2012, su proposta del CNC, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Per gli altri Amministratori Esecutivi o investiti di particolari cariche e per gli Amministratori chiamati a far parte del Comitato Strategico che non ricoprono cariche nel Consiglio di Amministrazione il compenso annuale fisso, deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 23 aprile 2013, è stato integrato con una remunerazione fissa annuale stabilita dal Consiglio di Amministrazione del 13 maggio 2013 su proposta del CNC, sentito il parere del Collegio Sindacale. L'entità della remunerazione è stata commisurata all'impegno richiesto a ciascuno di essi nel relativo predetto incarico, ed è stata definita (avvalendosi della consulenza di società specializzate) attraverso un benchmarking di mercato con aziende quotate.

Componente variabile

Per l'Amministratore Delegato il Consiglio di Amministrazione del 10 maggio 2012 su proposta del CNC, sentito il parere del Collegio Sindacale, ha previsto una significativa componente variabile monetaria legata alla creazione di valore nel medio-lungo termine, determinata secondo le regole previste all'interno del Sistema LTI.

Il Presidente e il Vice Presidente Esecutivo – ancorché titolari di deleghe gestionali – non partecipano al Sistema LTI ritenendosi già gli interessi di questi ultimi intrinsecamente allineati con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per tutti gli azionisti.

Bonus straordinari

A fronte di una operazione straordinaria andata a buon fine nel corso del 2013 il Consiglio di Amministrazione, su proposta del CNC²¹ e sentito il Collegio Sindacale, ha riconosciuto dei bonus agli Amministratori Esecutivi che hanno partecipato alle operazioni. L'entità di tali premi è stata proporzionata al beneficio economico e alla portata strategica dell'operazione stessa nonché al contributo effettivamente dato da ciascun Amministratore.

Benefici non monetari

Per gli Amministratori che hanno deciso di avvalersi della facoltà di ricevere alcuni benefici non monetari (quali polizze assicurative, sanitaria e sulla vita), l'importo dei relativi benefici è stato defalcato dal compenso annuo deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 23 aprile 2013.

Per gli Amministratori Esecutivi o investiti di particolari cariche che si sono avvalsi di alcuni benefici quali auto e alloggio, l'importo di tali benefici non è stato trattenuto dalla componente fissa.

DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Componente fissa

La retribuzione fissa dei Dirigenti con responsabilità strategiche è stata definita dall'Amministratore Delegato, nel rispetto della Politica, sulla base di indagini retributive di mercato fornite da società specializzate.

Per il Chief Audit, Risk & Compliance Officer la retribuzione fissa (nonché variabile²²) è stata determinata dal Consiglio di Amministrazione del 13 maggio 2013, su proposta dell'Amministratore incaricato del Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi previo parere favorevole del CCR.

Componente Variabile

La componente variabile della remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche, ripartita in incentivazione di breve termine (MBO) e di medio-lungo termine (LTI)²³, è stata definita dall'Amministratore Delegato nel rispetto della Politica.

²¹ Anche tenuto conto della Procedura per le operazioni con Parti Correlate.

²² Gli obiettivi relativi alla componente variabile assegnata al Chief Audit, Risk & Compliance Officer sono svincolati da indicatori di performance economiche.

²³ Il Chief Audit, Risk & Compliance Officer non partecipa al Sistema LTI. Il suo pacchetto retributivo è parametrato tra l'altro all'esecuzione del piano annuale di audit.

Bonus straordinari

A fronte di una operazione straordinaria andata a buon fine nel corso del 2013, l'Amministratore Delegato, sentito il CNC²⁴ e il Collegio Sindacale, ha riconosciuto dei bonus ai Dirigenti con responsabilità strategiche che hanno dato i maggiori contributi al successo dell'operazione. L'entità di tali premi è stata proporzionata al beneficio economico e alla portata strategica dell'operazione stessa nonché al contributo effettivamente prestato da ogni singolo Dirigente, tenuto altresì conto della relativa posizione organizzativa ricoperta.

Benefici non monetari

I Dirigenti con responsabilità strategiche hanno ricevuto, nel corso del 2013, alcuni benefici non monetari che comprendono, a titolo esemplificativo, polizze assicurative (sanitaria e sulla vita), benefici previdenziali, auto e alloggio.

CESSAZIONE DALLA CARICA O RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Il Consiglio di Amministrazione del 10 maggio 2012, previo parere del CNC²⁵ e sentito il Collegio Sindacale, ha riconosciuto all'Amministratore Delegato – che (in pari data) ha rassegnato le proprie dimissioni dalla carica di Direttore Generale Corporate – il diritto a ricevere (i) un trattamento di fine mandato che maturerà coerentemente con la durata dell'incarico per un importo da accantonarsi in misura pari ad Euro 420.000,00 per anno nonché, (ii) un'indennità di Euro 2.200.000,00, spettante in caso di dimissioni per giusta causa o revoca senza giusta causa, così come in determinate ipotesi di sopravvenuta impossibilità della prestazione, di mancato rinnovo o di modifica del mandato, anche riconducibili a modifiche dell'assetto proprietario. Non si farà luogo al riconoscimento di tale indennità quando la cessazione, la revoca od il mancato rinnovo dipendano da giusta causa. Si precisa che a favore degli Amministratori Esecutivi non esistono ulteriori accordi che prevedono indennità in caso di cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro.

PIANI DI INCENTIVAZIONE BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI

Si precisa che, in linea con la Politica, non sono stati adottati piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.

²⁴ Anche tenuto conto della Procedura per le operazioni con Parti Correlate.

²⁵ Anche tenuto conto della Procedura per le operazioni con Parti Correlate.

Parte 1.2

Nelle tabelle di seguito predisposte sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate e collegate.

Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti dell'Organo di Amministrazione, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

| (A) Nome Cognome | (B) Carica | (C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica | (D) Scadenza della carica | (1) Compensi fissi | (2) Compensi per la partecipazione a Comitati | (3) Compensi variabili non equity | (4) Benefici non monetari | (5) Altri compensi | (6) Totale | (7) Fair Value dei compensi equity | (8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro | Bonus e altri incentivi | |
|--|---|--|---------------------------------|---------------------------|--|---|---------------------------------|--------------------------|---------------|---|--|------------------------------|------------------------------|
| | | | | | | | | | | | | Partecipazione agli utili | Partecipazione agli utili |
| Edoardo Garrone | Presidente | 01.01.2013 - 31.12.2013 | 30.04.2015 | | | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio (ERG S.p.A.) | | | | 1.050.008,84 | - | - | 9.991,16 | - | 1.060.000,00 | - | - | | |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | - | - | - | - | - | - | - | - | | |
| (III) Totale | | | | 1.050.008,84 | - | - | 9.991,16 | - | 1.060.000,00 | - | - | | |
| Alessandro Garrone | Vice Presidente esecutivo ⁽¹⁾ | 01.01.2013 - 31.12.2013 | 30.04.2015 | | | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio (ERG S.p.A.) | | | | 910.386,34 | - | 487.500,00 ⁽¹⁾ | 13.670,38 | - | 1.411.556,72 | - | - | | |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | 171.666,66 ⁽²⁾ | - | - | - | - | 171.666,66 | - | - | | |
| (III) Totale | | | | 1.082.053,00 | - | 487.500,00 | 13.670,38 | - | 1.583.223,38 | - | - | | |
| Giovanni Mondini | Vice Presidente | 01.01.2013 - 31.12.2013 | 30.04.2015 | | | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio (ERG S.p.A.) | | | | 351.014,84 | - | - | 14.336,08 | - | 365.350,92 | - | - | | |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | - | - | - | - | - | - | - | - | | |
| (III) Totale | | | | 351.014,84 | - | - | 14.336,08 | - | 365.350,92 | - | - | | |
| Luca Bettonte | Amministratore Delegato | 01.01.2013-31.12.2013 | 30.04.2015 | | | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio (ERG S.p.A.) | | | | 1.174.156,82 | - | 1.559.100,00 ⁽³⁾ | 23.378,62 | - | 2.756.635,44 | - | 420.000,00 ⁽⁴⁾ | | |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | 15.000,00 ⁽⁵⁾ | - | - | - | - | 15.000,00 | - | - | | |
| (III) Totale | | | | 1.189.156,82 | - | 1.559.100,00 | 23.378,62 | - | 2.771.635,44 | - | 420.000,00 | | |
| Massimo Belcredi | Consigliere | 01.01.2013 - 31.12.2013 | 30.04.2015 | | | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio (ERG S.p.A.) | | | | 60.000,00 | 75.000,00 ⁽⁶⁾ | - | 3.183,66 | - | 138.183,66 | - | - | | |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | - | - | - | - | - | - | - | - | | |
| (III) Totale | | | | 60.000,00 | 75.000,00 | - | 3.183,66 | - | 138.183,66 | - | - | | |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---------------------------|------------|--|----------------------------|--|-----------|--|--|--------------|
| Mario Pacciani | Presidente Coll. Sindacale | 01.01.2013 - 31.12.2013 | 30.04.2016 | | | | | | | |
| (I) | Compensi nella società che redige il bilancio (ERG S.p.A.) | | | | | | | | | |
| (II) | Compensi da controllate e collegate | | | | | | | | | |
| (III) | Totale | | | | | | | | | |
| | | 60.000,00 | | | | | | | | 60.000,00 |
| | | 23.000,00 ⁽¹⁸⁾ | | | | | | | | 23.000,00 |
| | | 83.000,00 | | | | | | | | 83.000,00 |
| Lelio Fornabaio | Sindaco Effettivo | 01.01.2013 - 31.12.2013 | 30.04.2016 | | | | | | | |
| (I) | Compensi nella società che redige il bilancio (ERG S.p.A.) | | | | | | | | | |
| (II) | Compensi da controllate e collegate | | | | | | | | | |
| (III) | Totale | | | | | | | | | |
| | | 40.000,00 | | | | | | | | 40.000,00 |
| | | 96.200,00 ⁽¹⁸⁾ | | | | | | | | 96.200,00 |
| | | 138.200,00 | | | | | | | | 138.200,00 |
| Paolo Fasce | Sindaco Effettivo | 01.01.2013 - 23.04.2013 | 23.04.2013 | | | | | | | |
| (I) | Compensi nella società che redige il bilancio (ERG S.p.A.) | | | | | | | | | |
| (II) | Compensi da controllate e collegate | | | | | | | | | |
| (III) | Totale | | | | | | | | | |
| | | 13.335,00 | | | | | | | | 13.335,00 |
| | | 16.540,00 ⁽¹⁸⁾ | | | | | | | | 16.540,00 |
| | | 29.875,00 | | | | | | | | 29.875,00 |
| Eisabetta Barisone | Sindaco Effettivo | 23.04.2013-31.12.2013 | 30.04.2016 | | | | | | | |
| (I) | Compensi nella società che redige il bilancio (ERG S.p.A.) | | | | | | | | | |
| (II) | Compensi da controllate e collegate | | | | | | | | | |
| (III) | Totale | | | | | | | | | |
| | | 26.665,00 | | | | | | | | 26.665,00 |
| | | 5.000,00 ⁽¹⁸⁾ | | | | | | | | 5.000,00 |
| | | 31.665,00 | | | | | | | | 31.665,00 |
| Dirigenti Strategici ⁽¹⁷⁾ | Amministratori in società controllate e responsabili di Divisione | | | | | | | | | |
| (I) | Compensi nella società che redige il bilancio (ERG S.p.A.) | | | | | | | | | |
| (II) | Compensi da controllate e collegate | | | | | | | | | |
| (III) | Totale | | | | | | | | | |
| | | 877.843,01 | | | 896.988,00 ⁽¹⁸⁾ | | 35.247,05 | | | 1.810.078,06 |
| | | - | | | - | | - | | | - |
| | | 877.843,01 | | | 896.988,00 | | 35.247,05 | | | 1.810.078,06 |

Note Tabella 1

- (1) Bonus straordinario erogato nell'anno 2013 per operazioni straordinarie.
- (2) Compenso carica di Presidente in ERG Renew S.p.A.
- (3) Include Bonus straordinario di Euro 1.080.000 erogato nell'anno 2013 per operazioni straordinarie e retention bonus di Euro 479.100.
- (4) Quota di competenza dell'anno del trattamento di fine mandato.
- (5) Compenso carica di Consigliere in ERG Renew S.p.A.
- (6) Compenso carica di Presidente del Comitato Controllo e Rischi (Euro 45.000) e di Membro del Comitato Nomine e Compensi (Euro 30.000).
- (7) Compenso carica di Membro del Comitato Nomine e Compensi.
- (8) Si precisa che, nel corso dell'esercizio 2013, alla società I.E.C. S.r.l., della quale Alessandro Careri è Amministratore Unico, è stato corrisposto, a titolo di consulenza, l'importo di Euro 380.000.
- (9) Compenso carica di Membro del Comitato Strategico.
- (10) Compenso carica di Membro del Comitato Controllo e Rischi.
- (11) Compenso carica di Membro del Comitato Controllo e Rischi (Euro 45.000) di Presidente del Comitato Nomine e Compensi (Euro 30.000) e di Presidente dell'Organismo di Vigilanza (Euro 25.000,00).
- (12) Compenso carica di Presidente dell'Organismo di Vigilanza di ERG Renew S.p.A., ERG Oil Sicilia S.r.l., ERG Power S.r.l., ISAB Energy S.r.l. (cessato 02/08/2013), ISAB Energy Services S.r.l., ERG Nuove Centrali (cessato 18/04/2013).
- (13) Compenso carica di Presidente del Collegio Sindacale in ERG Renew S.p.A., TotalErg S.p.A. (nomina 18/04/2013) s.r.l. di Sindaco ISAB Energy S.r.l. e Raffineria di Roma S.p.A.
- (14) Compenso carica di Presidente del Collegio Sindacale in ERG Renew S.p.A., TotalErg S.p.A., ISAB S.r.l., ERG Nuove Centrali S.p.A., ERG Services S.p.A. (nomina 3/12/2013), ERG Power S.r.l. (cessato il 18/04/2013) e Sindaco in Ionio Gas in liquidazione S.r.l.
- (15) Compenso carica di Presidente del Collegio Sindacale in I-Faber S.p.A. e di Sindaco in Ionio Gas in liquidazione S.r.l.
- (16) Compenso carica di Presidente del Collegio Sindacale in ERG Supply & Trading S.p.A. (nomina 3/12/2013), di Sindaco in ERG Oil Sicilia S.r.l. (nominal 18/04/2013) e in ERG Services S.p.A. (nomina 3/12/2013).
- (17) Include n.5 Dirigenti Strategici.
- (18) Include bonus straordinari di complessivi Euro 511.400,00 erogati nell'anno 2013 per operazioni straordinarie.

Tabella 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'Organo di Amministrazione, dei Direttori generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

| A Nome Cognome | B Carica | (1) Piano | (2) Bonus dell'anno | | | (3) Bonus anni precedenti | | | (4) Altri Bonus |
|--|--|---|------------------------------|---------------------|-----------------------------------|------------------------------|------------------------------|----------------------------|-----------------------------|
| | | | (A) Erogabile/ Erogato | (B) Differito | (C) Periodo di differimento | (A) Non più erogabili | (B) Erogabili /Erogati | (C) Ancora differiti | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | | | | | | |
| Alessandro Garrone | Vice Presidente esecutivo | | - | - | - | - | - | - | 487.500,00 ⁽¹⁾ |
| Luca Bettoni | Amministrato Delegato | Sistema di incentivazione a medio-lungo termine (Delibera C.d.A. del 18/12/2012) | - | 1.248.000,00 | anno 2012-2014 ⁽²⁾ | - | - | 780.000,00 ⁽³⁾ | 1.559.100,00 ⁽⁴⁾ |
| Dirigenti Strategici | Amministratori in società controllate e responsabili di divisione | Sistema di incentivazione a medio-lungo termine (Delibera C.d.A. del 18/12/2012) | - | 603.200,00 | anno 2012-2014 ⁽²⁾ | - | - | 377.000,00 ⁽³⁾ | - |
| Dirigenti Strategici | Amministratori in società controllate e responsabili di divisione | Sistema di incentivazione di breve periodo (Delibera C.d.A. del 20/12/2011) | 385.588,00 | - | anno 2013 ⁽⁵⁾ | - | - | - | 511.400,00 ⁽¹⁾ |
| (I) Totale | | | 385.588,00 | 1.851.200,00 | | | | 1.157.000,00 | 2.558.000,00 |

(1) Bonus straordinari erogati nell'anno 2013 per operazioni straordinarie.

(2) Bonus di competenza dell'anno differito la cui erogazione avverrà nel mese di maggio 2015 da parte di ERG S.p.A. nel caso di raggiungimento dell'obiettivo triennale definito.

(3) Bonus di competenza del 2012 differito la cui erogazione avverrà nel mese di maggio 2015 da parte di ERG S.p.A. nel caso di raggiungimento dell'obiettivo triennale definito.

(4) Bonus straordinario erogato nell'anno 2013 per operazioni straordinarie e retention bonus erogato nel mese di agosto 2013.

(5) Bonus di competenza 2013, la cui erogazione avverrà nel mese di maggio 2014 da parte di ERG S.p.A.

Non sono previsti compensi da controllate e collegate

Schema 7-ter: Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli Organi di Amministrazione e di controllo, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

| Nome Cognome | Carica | Società partecipata | Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente | Numero azioni acquistate | Numero azioni vendute | Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso |
|-------------------------------------|---------------------------|---------------------|---|--------------------------|-----------------------|---|
| Alessandro Garrone ⁽¹⁾ | Vice Presidente esecutivo | ERG S.p.A. | 2.000 | - | - | 2.000 |
| Dirigente Strategico ⁽¹⁾ | | ERG S.p.A. | 2.000 | - | 600 | 1.400 |

(1) Azionisti diretti – titolo del possesso: proprietà

Genova, 11 marzo 2014

ERG S.p.A.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione

Edoardo Garrone

ERG S.p.A.

Torre WTC
via De Marini, 1
16149 Genova
Tel 01024011
Fax 0102401859
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

