

**ERG S.p.A.**

POLITICA DI REMUNERAZIONE  
dei componenti del Consiglio di Amministrazione  
e dei Dirigenti con responsabilità strategiche

Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione di ERG S.p.A. in data 18 dicembre 2012



## Sommario

<b>INTRODUZIONE</b>	2
<b>PARTE I</b>	3
1.1. Politica di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione	3
1.2. Politica di remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche	3
<b>PARTE II</b>	4
2.1. Consiglio di Amministrazione	4
2.1.1. Componente fissa	4
2.1.2. Componente variabile	4
2.1.3. Benefici non monetari	5
2.2. Dirigenti con responsabilità strategiche	5
2.2.1. Componente fissa	5
2.2.2. Componente variabile	5
2.2.3. Benefici non monetari	6
<b>NOTE FINALI</b>	7

## INTRODUZIONE

La presente politica definisce i criteri e le linee guida per la remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione di ERG S.p.A. e dei Dirigenti con responsabilità strategiche<sup>1</sup> nell'ordinario svolgimento della loro attività.

Il testo ed i contenuti sono stati predisposti tenendo conto:

- dell'articolo 6 del Codice di Autodisciplina delle società quotate promosso da Borsa Italiana S.p.A., nell'edizione pubblicata a dicembre 2011;
- delle disposizioni del Testo Unico della Finanza e del Regolamento Emittenti in materia di trasparenza delle remunerazioni degli amministratori delle società quotate;
- della vigente Procedura per le operazioni con Parti Correlate e dei principi espressi nel Codice Etico del Gruppo ERG;

La presente politica entra in vigore con l'esercizio 2012<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Ai fini della presente politica devono intendersi Dirigenti con responsabilità strategiche 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.

<sup>2</sup> La presente politica – approvata, su proposta del Comitato Nomine e Compensi, dal Consiglio di Amministrazione di ERG S.p.A. in data 20 dicembre 2011 – è stata integrata in data 18 dicembre 2012 al fine di tener conto dell'attribuzione delle deleghe decisa dal nuovo Consiglio di Amministrazione di ERG nominato dall'Assemblea degli Azionisti del 20 aprile 2012 e del Sistema di incentivazione di medio/lungo termine (Sistema LTI) finalizzato in pari data.

## PARTE I

*Illustrazione delle linee generali della politica di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione e dei Dirigenti con responsabilità strategiche.*

### **1.1. Politica di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione**

A tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione 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 Comitato Nomine e Compensi o del Comitato Controllo e Rischi sono destinatari di un ulteriore compenso annuale fisso – deliberato dall'Assemblea degli Azionisti – commisurato all'impegno richiesto a ciascuno di essi nei relativi predetti incarichi.

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 Amministrazione il compenso annuale fisso viene integrato con una remunerazione fissa commisurata all'impegno richiesto a ciascuno di essi nel relativo predetto incarico.

All'Amministratore Delegato, oltre alla componente fissa, viene corrisposta una remunerazione variabile in forma di incentivo monetario, legato al raggiungimento di specifici obiettivi di creazione di valore nel medio/lungo periodo, preventivamente indicati e determinati in coerenza con le presenti linee-guida. Tale componente variabile prevede un limite massimo, come meglio precisato in seguito.

### **1.2. Politica di remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche**

La remunerazione corrisposta da ERG S.p.A. e dalle società dalla stessa controllate<sup>3</sup> è tale da attrarre, trattenere e motivare Dirigenti con responsabilità strategiche<sup>4</sup> altamente qualificati.

Il compenso è suddiviso in due componenti, una fissa e una variabile<sup>5</sup>, determinate attraverso un benchmarking con altre società quotate operanti nel mercato italiano. Le due componenti sono adeguatamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi di ERG S.p.A. 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. La parte variabile è legata al raggiungimento di specifici obiettivi di creazione di valore nel medio/lungo periodo, preventivamente indicati e determinati in coerenza con le presenti linee-guida. Inoltre, secondo la prassi contrattuale, per tutti i Dirigenti con responsabilità strategiche sono previsti alcuni benefici non monetari, come meglio precisato in seguito.

<sup>3</sup> Ai fini della presente politica per "controllo" si intende quanto previsto all'art. 93 del T.U.F.

<sup>4</sup> Si precisa al riguardo che i meccanismi di incentivazione del responsabile della funzione Internal Audit e del Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari sono coerenti con i compiti a loro assegnati.

<sup>5</sup> Gli obiettivi relativi alla componente variabile assegnata al responsabile della funzione Internal Audit sono svincolati da indicatori di performance economiche. Il responsabile della funzione Internal Audit non partecipa al Sistema LTI.

## PARTE II

*Voci che costituiscono la remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione e dei Dirigenti con responsabilità strategiche.*

### **2.1. Consiglio di Amministrazione**

#### **2.1.1. Componente fissa**

La remunerazione degli Amministratori Esecutivi o investiti di particolari cariche è costituita da una componente fissa annuale stabilita (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.

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.

#### **2.1.2. Componente variabile**

Per l'Amministratore Delegato è prevista, in aggiunta alla parte fissa, una significativa componente variabile monetaria legata alla creazione di valore nel medio/lungo termine e determinata secondo le regole previste all'interno del Sistema LTI (*Long Term Incentive*). La parte fissa è sufficiente a remunerare la prestazione nel caso in cui la parte variabile non fosse erogata per mancato raggiungimento degli obiettivi di performance.

#### *Incentivazione di medio/lungo termine – Il Sistema LTI*

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 Triennale.

### **2.1.3. Benefici non monetari**

Tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione hanno la 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.

## **2.2. Dirigenti con responsabilità strategiche**

Il pacchetto remunerativo dei Dirigenti con responsabilità strategiche, oltre ai cosiddetti “benefici non monetari”, è composto da una componente fissa e una variabile, quest'ultima di misura significativa e suddivisa a sua volta in incentivi di breve termine (MBO) e di medio/lungo termine (LTI). 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 ERG 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.

### **2.2.1. Componente fissa**

La remunerazione fissa dei Dirigenti con responsabilità strategiche è rivista annualmente sulla base di indagini retributive di mercato fornite da società specializzate. 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.

### **2.2.2. 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.

#### *Incentivazione di breve termine – Il Sistema MBO*

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.

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 misurati sulla base di indicatori quantitativi collegati 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.

#### *Incentivazione di medio/lungo termine – Il Sistema LTI*

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

#### **2.2.3. 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.

## NOTE FINALI

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.



**ERG S.p.A.**

Torre WTC  
via De Marini, 1  
16149 Genova  
Tel 01024011  
Fax 0102401533  
[www.erg.it](http://www.erg.it)

Sede Legale:  
via De Marini, 1  
16149 Genova

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

