

ERG S.p.A.

POLITICA DI REMUNERAZIONE
dei componenti del Consiglio di Amministrazione del Direttore Generale
e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione di ERG S.p.A. in data 20 dicembre 2011



Sommario

INTRODUZIONE	2
PARTE I	3
1.1. Politica di remunerazione per il Consiglio di Amministrazione	3
1.2. Politica di remunerazione per gli altri Dirigenti del Gruppo con responsabilità strategiche	3
PARTE II	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	4
2.2. Direttore Generale e altri Dirigenti con responsabilità strategiche	5
2.2.1. Componente fissa	5
2.2.2. Componente Variabile	5
2.2.3. Benefici non monetari	6
NOTE FINALI	7

INTRODUZIONE

La presente politica definisce i criteri e le linee guida per la remunerazione dei Componenti del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche nell'ordinario svolgimento della loro attività.

Il testo ed i contenuti sono stati predisposti tenendo conto:

- dell'art. 7 del Codice di Autodisciplina degli emittenti quotati promosso da Borsa Italiana S.p.A., concernente la remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione e dei Dirigenti con responsabilità strategiche degli emittenti quotati, nella versione del 24 marzo 2010;
- del Documento di Consultazione emesso dalla CONSOB in data 10 ottobre 2011 per dare attuazione all'art. 123-ter del Decreto Legislativo 58/1998 in materia di trasparenza delle remunerazioni degli amministratori delle società quotate (cosiddetto "Testo Unico della Finanza");
- della procedura ERG sulle Parti Correlate dell'11 novembre 2010 e dei principi espressi nel Codice Etico di Gruppo.

La presente politica entra in vigore con l'esercizio 2012.

PARTE I

Illustrazione delle linee generali di politica di remunerazione con riferimento ai Componenti del Consiglio di Amministrazione, al Direttore Generale e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

1.1. Politica di remunerazione per il Consiglio di Amministrazione

A tutti gli Amministratori viene corrisposto un compenso annuale fisso e a loro favore possono essere previsti dei benefici non monetari, come meglio precisato in seguito.

Gli Amministratori chiamati a far parte del Comitato Nomine e Compensi o del Comitato per il Controllo Interno sono destinatari di un ulteriore compenso fisso, commisurato all'impegno richiesto a ciascuno di essi nei relativi predetti incarichi.

Per gli Amministratori Esecutivi il compenso annuale fisso viene integrato con una remunerazione aggiuntiva fissa.

Nel caso in cui un Amministratore Esecutivo ricopra il ruolo di Direttore Generale, la remunerazione, costituita da una componente fissa e da una variabile, segue le logiche della politica retributiva descritta per gli altri Dirigenti del Gruppo con responsabilità strategiche.

Al Presidente e all'Amministratore Delegato, oltre alla componente fissa, viene corrisposta una remunerazione variabile in forma di incentivo monetario, legato alla creazione di valore nel medio/lungo periodo. Tale componente variabile prevede un limite massimo.

1.2. Politica di remunerazione per gli altri Dirigenti del Gruppo con responsabilità strategiche

La remunerazione corrisposta dalla Società e dalle sue controllate è tale da attrarre, trattenere e motivare Dirigenti con responsabilità strategiche altamente qualificati. Il compenso è suddiviso in due componenti, una fissa e una variabile, determinate attraverso un benchmarking con altre Società quotate e operanti nel mercato italiano. Le due componenti sono adeguatamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi della Società e la parte fissa è sufficiente a remunerare la prestazione del Dirigente nel caso in cui la parte variabile non fosse erogata per mancato raggiungimento degli obiettivi di performance. Inoltre, secondo la prassi contrattuale, per tutti i Dirigenti con responsabilità strategiche sono previsti alcuni benefici non monetari, come meglio precisato in seguito.

PARTE II

Voci che costituiscono la remunerazione dei Componenti del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

2.1. Consiglio di Amministrazione

2.1.1. Componente fissa

La remunerazione degli Amministratori Esecutivi 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.

2.1.2. Componente variabile

Per il Presidente e per l'Amministratore Delegato è prevista anche una 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.

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 valore creato atteso, su un orizzonte temporale triennale, espresso attraverso l'indicatore EP (Economic Profit) del Gruppo ERG. L'EP 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'EP considera le componenti patrimoniale e finanziaria accanto a quella reddituale. Al raggiungimento dei valori di EP target 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 aumentare a seconda del livello di raggiungimento dell'obiettivo fino ad un massimo del 200% (cap) rispetto al valore target. In caso di EP di gruppo negativo o pari a zero, il bonus sarà pari a zero. Il sistema LTI prevede un meccanismo di erogazione differita e condizionata nel tempo del bonus, tramite un account (bonus Bank), che trattiene ogni anno una parte significativa del bonus maturato, che verrà erogata al terzo anno solo nel caso venga trapiantata, nell'arco dell'intero triennio, la creazione di valore attesa secondo gli intervalli di target prestabiliti.

2.1.3. Benefici non monetari

Gli Amministratori, Esecutivi e non Esecutivi, hanno facoltà di ricevere alcuni benefici non monetari (polizze assicurative, sanitaria e sulla vita), il cui importo viene defalcato dal compenso annuo. Per gli Amministratori Esecutivi possono inoltre essere previsti benefici quali auto e alloggio, non trattenuti dalla componente fissa.

2.2. Direttore Generale e altri Dirigenti con responsabilità strategiche

Il pacchetto remunerativo del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, oltre ai cosiddetti “benefici non monetari”, è composto da una componente fissa e una variabile, quest’ultima 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 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 retribuzione fissa del Direttore Generale e degli altri 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 del Direttore Generale e in generale 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.

Incentivi a medio/lungo termine - Il Sistema LTI

Anche per il Direttore Generale e in generale per i Dirigenti con responsabilità strategiche è prevista la partecipazione al sistema LTI, precedentemente descritto, con la seguente differenziazione:

- per chi non fa parte organizzativamente delle Business Unit, l'obiettivo di creazione del valore è rappresentato al 100% dall'EP di Gruppo, previsto nel piano triennale;
- per chi fa parte organizzativamente delle Business Unit, l'obiettivo di creazione del valore è rappresentato al 30% dall'EP di Gruppo e al 70% dall'EP di Business Unit, entrambi previsti nel piano triennale.

2.2.3. Benefici non monetari

Il Direttore Generale e gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche ricevono alcuni benefici non monetari che comprendono, a titolo esemplificativo, polizze assicurative (sanitaria e sulla vita), benefici previdenziali, auto e alloggio.

NOTE FINALI

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. Non sono previsti accordi specifici che contemplino indennità in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.

ERG S.p.A.

Torre WTC
via De Marini, 1
16149 Genova
Tel 01024011
Fax 0102401533
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

