

Relazione sulla
Politica in
materia di
Remunerazione
2023
e sui compensi
corrisposti

Sommario

Lettera del Presidente del Comitato per la Remunerazione	4
Novità 2023.....	6
SEZIONE I	9
1. Finalità della Politica di Remunerazione e collegamento con la strategia aziendale	10
2. Allineamento tra Politica di Remunerazione e Strategia di Sostenibilità	12
3. Votazioni assembleari Sezione I e <i>Shareholders engagement</i>	15
4. <i>Governance</i> del processo di definizione della Politica di Remunerazione	16
4.1. Assemblea degli Azionisti.....	16
4.2. Consiglio di Amministrazione	16
4.3. Comitato per la Remunerazione	17
4.4. Esperti indipendenti	20
4.5. Previsione di deroghe agli elementi della Politica di Remunerazione	20
5. Prassi di mercato.....	20
6. Remunerazione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.....	21
6.1. Remunerazione degli Amministratori non esecutivi	21
6.2. Remunerazione del Presidente.....	22
6.3. Remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale	23
6.3.1. Remunerazione fissa.....	24
6.3.2. Remunerazione variabile di Breve Termine (MBO)	25
6.3.3. Remunerazione variabile di Lungo Termine.....	26
6.3.3.1. Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2023-2025	27
6.3.3.2. Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2022-2024	28
6.3.3.3. Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2021-2023	30
6.3.4. Benefici non monetari	32
6.4. Remunerazione del Collegio Sindacale	33
7. Remunerazione dei Dirigenti apicali	33
7.1. Remunerazione fissa.....	34
7.2. Remunerazione variabile di Breve Termine (MBO).....	35
7.3. Remunerazione variabile di Lungo Termine.....	36
7.3.1. Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2023-2025	37
7.3.2. Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2022-2024	37
7.3.3. Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2021-2023	37
8. Piano di Azionariato diffuso 2023-2025	37
9. Politica in materia di trattamenti di fine rapporto/mandato	38
10. Politica in materia di componenti discrezionali	40
11. Altre componenti	40
SEZIONE II	42
1. Votazioni assembleari - Sezione II	43
2. Attuazione della Politica sulla Remunerazione 2022.....	43
2.1. Attività del Comitato per la Remunerazione.....	44
2.2. Compensi fissi	44
2.3. Compensi variabili.....	45
2.4. Altri compensi e benefici non monetari.....	47
3. Variazione annuale dei compensi e della <i>performance</i>	48
4. Compensi corrisposti nell'Esercizio 2022	50
4.1. Tabella 1. Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e al Direttore Generale.....	50
4.2. Tabella 3A. Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle <i>stock option</i> , a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Direttore Generale.....	52
4.3. Tabella 3B. Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Direttore Generale	53
4.4. Schema 7-ter Tabella 1. Partecipazioni dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e del Direttore Generale.....	54
4.5. Allegato 1. Tabella contenente lo stato di attuazione del Piano di Azionariato diffuso 2020-2022, in relazione all'Esercizio 2021.....	55
4.6. Allegato 2. Tabella contenente lo stato di attuazione del Piano di Azionariato diffuso 2020-2022, in relazione all'Esercizio 2022.....	56
4.7. Allegato 3. Tabella contenente lo stato di attuazione del Piano di incentivazione di Lungo Termine 2022-2024	57
Glossario.....	60

Lettera del Presidente del Comitato per la Remunerazione



Gentili Azioniste e Azionisti,

in qualità di Presidente del Comitato per la Remunerazione di Maire Tecnimont, ho il privilegio di presentare la “Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2023 e sui compensi corrisposti” approvata dal Consiglio di Amministrazione del 1° marzo 2023.

In questo primo anno di mandato del Comitato che ho l'onore di presiedere, desidero testimoniare l'impegno diffuso al rispetto delle logiche di trasparenza in materia di remunerazione ed il sostegno allo sforzo di innovazione profuso dal Gruppo, con l'obiettivo di dotare la Società di politiche e strumenti di remunerazione coerenti, equi, motivanti, competitivi e idonei a supportarne efficacemente l'evoluzione delle strategie di business.

I lavori del Comitato, raccogliendo la preziosa eredità del precedente mandato, si sono focalizzati sulla definizione della Politica per la Remunerazione e sulla redazione della presente Relazione non come mero adempimento normativo, ma quale importante occasione di comunicazione aperta e trasparente sul sistema di remunerazione del Gruppo.

La Politica di Remunerazione di Maire

Tecnimont vuole confermare come proprio tratto caratterizzante e distintivo l'attenzione alla crescita sostenibile, rivolgendosi alla tutela delle Persone e delle comunità in cui il Gruppo opera - in coerenza con la visione strategica aziendale - e confermando il Capitale Umano quale *asset* fondamentale e competitivo per il raggiungimento di risultati sostenibili di lungo periodo, nell'interesse degli Investitori e di tutti gli *Stakeholder*. Crediamo, infatti, che tale Politica rappresenti un prezioso strumento per supportare la *retention* delle risorse chiave e delle competenze distintive del Gruppo, guidando l'azione del *management* nel mutato contesto macroeconomico globale e garantendo impulso alla sua vocazione innovativa e continuità al percorso industriale intrapreso dalla Società - rafforzato dal nuovo Piano Industriale approvato -, sempre più orientato al perseguimento di risultati correlati anche alla Strategia di Sostenibilità del Gruppo.

La presente Relazione recepisce le indicazioni fornite dai *Proxy Advisor* e dagli Investitori, confermando l'importanza dell'ascolto anche in un'ottica di miglioramento continuo. A tale scopo, nel presente Documento è stato ulteriormente contestualizzato l'allineamento tra la Politica e la strategia aziendale e di sostenibilità di lungo termine, rendendo ancor più immediata ed efficace la rappresentazione delle informazioni distintive della Politica stessa per l'anno in corso.

In particolare, è previsto un orientamento prevalente verso strumenti di incentivazione “*equity based*”, non solo per il *top management* - con l'attivazione del Piano LTI 2023-2025 - ma anche per una più ampia popolazione aziendale, attraverso l'avvio di un nuovo Piano di Azionariato diffuso per il medesimo triennio. Quest'ultimo Piano metterà a disposizione della generalità dei dipendenti un inclusivo strumento di *engagement* verso la continua creazione di valore aziendale e prevederà, oltre ad indicatori di natura economico-finanziaria già introdotti nelle precedenti esperienze, anche un focus specifico legato a parametri *ESG*. Inoltre, nel corso del 2023, si proseguirà con

l'implementazione del Piano MBO 2022-2024, che prevede, in continuità con il passato, un meccanismo di differimento, al fine di allineare la *performance* di breve termine a logiche di lungo periodo e una crescente attenzione sulle tematiche *ESG*, che contraddistinguono la cultura del Gruppo orientandone l'operato verso il raggiungimento degli obiettivi di business.

Tale scelta conferma nuovamente l'importanza strategica delle Persone per la crescita di lungo termine del Gruppo, il raggiungimento degli obiettivi aziendali e la realizzazione di sfide sempre più innovative, ponendole al centro di un sistema sostenibile, sia dal punto di vista sociale che ambientale.

Vorrei cogliere l'occasione per esprimere la

mia riconoscenza ai Consiglieri Francesca Isgrò e Luigi Alfieri per il collegiale impegno profuso nella partecipazione ai lavori del Comitato per la Remunerazione e nell'espletamento del loro mandato. Esprimo anche la mia gratitudine ai membri del Collegio Sindacale per aver fornito il loro prezioso contributo alla nostra azione con i pareri di competenza.

A nome di tutto il Comitato per la Remunerazione, concludo ringraziandoVi in anticipo per l'interesse riservato alla Politica per la Remunerazione di Maire Tecnimont e confido che, come Azionisti, possiate trovare nel presente documento informazioni utili ed esaurienti.

Paolo Alberto De Angelis

Novità 2023

La Società riconosce l'importanza del dialogo e dell'interazione continui con i principali destinatari della Politica per la Remunerazione, per garantirne il costante allineamento alle previsioni normative e regolamentari, oltre che il miglioramento attraverso l'adozione delle *best practice* di mercato e il recepimento delle principali indicazioni degli Azionisti e dei *Proxy Advisors*.

Maire Tecnimont, anche per l'anno 2023, evidenzia nel presente paragrafo gli elementi di principale novità all'interno della Politica in materia di Remunerazione per il periodo di riferimento, fornendone inoltre una più chiara rappresentazione grafica ed un ancora più elevato livello di *disclosure* rispetto al passato.

Le principali novità che Maire Tecnimont intende introdurre per l'anno in esame, anche al fine di recepire le raccomandazioni del Comitato per la *Corporate Governance*, sono le seguenti:

Contenuto	Descrizione di dettaglio
Centralità delle tematiche ESG	La Politica di Remunerazione di Maire Tecnimont per il 2023 conferma la sempre maggiore centralità delle tematiche <i>ESG</i> (<i>Environmental, Social and Governance</i>) riflessa non solo nei principi e valori ad essa sottesi, ma anche nella presenza di specifici indicatori di <i>performance ESG</i> nei sistemi di incentivazione adottati, strettamente legati alla Strategia di Sostenibilità del Gruppo. A tale riguardo, Maire Tecnimont ha deciso di introdurre in tutti i Piani di incentivazione approvati e in corso di approvazione, sia di natura <i>equity</i> che monetaria, la presenza di almeno un indicatore <i>ESG</i> tra i parametri di valutazione.
Piano LTI 2023-2025	Attivazione del Piano LTI 2023-2025, Secondo Ciclo del programma triennale approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 25 febbraio 2022, dedicato all'Amministratore Delegato e Direttore Generale della Società nonché a selezionati Dirigenti apicali di società del Gruppo Maire Tecnimont. Il Piano, in continuità con le esperienze passate, persegue l'esigenza di rafforzare la <i>retention</i> delle risorse chiave e di riconoscere il conseguimento degli obiettivi di creazione di valore sostenibile per Azionisti e <i>Stakeholder</i> nel lungo periodo, in allineamento alle indicazioni strategiche contenute nel nuovo Piano Industriale.
Piano di Azionariato diffuso 2023-2025	Attivazione di un nuovo Piano di Azionariato diffuso per il triennio 2023-2025, finalizzato a favorire la partecipazione della generalità dei dipendenti alla crescita del valore aziendale e al perseguimento degli obiettivi del Gruppo, nonché a consolidare la motivazione, il senso di appartenenza e la fidelizzazione nel lungo periodo. Al fine di rafforzare la centralità delle tematiche <i>ESG</i> nella realizzazione degli obiettivi aziendali e diffonderne la consapevolezza all'interno dell'organizzazione, tra i parametri di valutazione di tale Piano è previsto l'inserimento - oltre ad obiettivi di natura economico-finanziaria già presenti nelle passate esperienze - di un obiettivo legato alla Strategia di Sostenibilità del Gruppo.

Executive Summary

	Finalità	Modalità di funzionamento	Componenti
Remunerazione fissa	Valorizza le competenze, le esperienze e il contributo richiesti al ruolo assegnato.	<p>La Remunerazione fissa è definita in modo da essere coerente con le caratteristiche, le responsabilità e le eventuali deleghe associate al ruolo.</p> <p>La Società monitora costantemente le principali prassi di mercato per figure comparabili in modo da garantire la coerenza e la competitività della remunerazione offerta ai propri ruoli di vertice.</p>	<p>Presidente: Compenso come Presidente e Retribuzione Annuale Lorda come Dirigente nel ruolo di <i>Group Corporate Affairs, Governance & Compliance and Institutional Relations Senior Executive</i>.</p> <p>AD e DG: Compenso come Amministratore Delegato e Retribuzione Annuale Lorda come Direttore Generale.</p> <p>Dirigenti apicali: Retribuzione Annuale Lorda definita in coerenza con il ruolo ricoperto e le aree di responsabilità.</p>
Remunerazione variabile di Breve Termine (MBO)	Intende promuovere il raggiungimento degli obiettivi annuali previsti, con un importante focus sulla sostenibilità nel lungo termine, attraverso uno specifico meccanismo di differimento.	<p>La corresponsione della remunerazione variabile annuale, identificata nel Piano MBO 2022-2024, è direttamente collegata al raggiungimento di Obiettivi di <i>Performance</i>, assegnati a ciascun beneficiario in coerenza con il ruolo ricoperto.</p> <p>Per i beneficiari del Piano la scheda MBO individuale contempla, oltre ad obiettivi societari, indicatori legati alle specificità del ruolo ricoperto e delle aree di responsabilità.</p> <p>Una quota dell'incentivo maturato annualmente è oggetto di differimento e sottoposta ad ulteriori condizioni di <i>performance</i> al termine del Piano.</p>	<p>Presidente: non rientra tra i beneficiari del Piano.</p> <p>AD e DG: opportunità legata al livello di raggiungimento degli obiettivi definiti nella scheda MBO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Entry gate:</i> 50% della Rem. Fissa • <i>Target:</i> 100% della Rem. Fissa • <i>Cap:</i> 130% della Rem. Fissa <p>Dirigenti apicali: a seconda del ruolo ricoperto, opportunità collegata al livello di raggiungimento degli obiettivi definiti nella scheda MBO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Entry gate:</i> 30%-35% della Rem. Fissa • <i>Target:</i> 60%-70% della Rem. Fissa • <i>Cap:</i> 78%-91% della Rem. Fissa
Remunerazione variabile di Lungo Termine	Intende promuovere la creazione di valore sostenibile per gli Azionisti e gli <i>Stakeholder</i> e il raggiungimento di risultati economici in linea con il Piano Industriale del Gruppo, favorendo la fidelizzazione e l' <i>engagement</i> delle risorse.	<p>Sono previsti i seguenti piani di incentivazione di lungo termine:</p> <p>Piano di Incentivazione di Lungo Termine (LTI) 2021-2023</p> <ul style="list-style-type: none"> • KPI: Utile Netto/Ricavi di Gruppo come Condizione di Accesso misurata annualmente; Utile Netto al termine del Piano; Indicatore <i>ESG</i> • Beneficiari: AD e DG e Dirigenti apicali individuati • Durata: 3 anni, più 2 anni di differimento su una parte del Premio • Assegnazione nel 2021 con attribuzione di Azioni Maire Tecnimont S.p.A. al termine del Piano. • Il Piano è stato approvato dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti tenutasi il giorno 15 aprile 2021. <p>Piano di Incentivazione di Lungo Termine (LTI) 2022-2024</p> <ul style="list-style-type: none"> • KPI: Utile Netto/Ricavi di Gruppo come Condizione di Accesso misurata annualmente; Utile Netto al termine del Piano; Indicatore <i>ESG</i> • Beneficiari: AD e DG e Dirigenti apicali individuati • Durata: 3 anni, più 2 anni di differimento su una parte del Premio • Assegnazione nel 2022 con attribuzione di Azioni Maire Tecnimont S.p.A. al termine del Piano. • Il Piano è stato approvato dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti tenutasi il giorno 8 aprile 2022. <p>Piano di Incentivazione di Lungo Termine (LTI) 2023-2025</p> <ul style="list-style-type: none"> • KPI: Utile Netto/Ricavi di Gruppo come Condizione di Accesso misurata annualmente; Utile Netto al termine del Piano; Indicatore <i>ESG</i> • Beneficiari: AD e DG e Dirigenti apicali individuati 	<p>Presidente: non rientra tra i beneficiari dei Piani.</p> <p>AD e DG:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Piano LTI 2021-2023: Assegnazione di Diritti a ricevere Azioni per un controvalore pari, su base annua, al 100% della Rem. Fissa al momento dell'assegnazione del Piano. • Piano LTI 2022-2024: Assegnazione di Diritti a ricevere Azioni per un controvalore pari, su base annua, al 100% della Rem. Fissa al momento dell'assegnazione del Piano. • Piano LTI 2023-2025: Assegnazione di Diritti a ricevere Azioni per un controvalore pari, su base annua, al 100% della Rem. Fissa al momento dell'assegnazione del Piano. <p>Dirigenti apicali individuati:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Piano LTI 2021-2023: Assegnazione di Diritti a ricevere Azioni per un controvalore pari, a seconda del ruolo ricoperto, su base annua, al 70%, 50%, 33% o 20% della Rem. Fissa al momento dell'assegnazione del Piano. • Piano LTI 2022-2024: Assegnazione di Diritti a ricevere Azioni per un controvalore pari, a seconda del ruolo ricoperto, su base annua, al 70%, 50%, 33% o 20% della Rem. Fissa al momento dell'assegnazione del Piano. • Piano LTI 2023-2025: Assegnazione di Diritti a ricevere Azioni per un

		<ul style="list-style-type: none"> • Durata: 3 anni, più 2 anni di differimento su una parte del Premio • Assegnazione nel 2023 con attribuzione di Azioni Maire Tecnimont S.p.A. al termine del Piano. • Il Piano sarà sottoposto ad approvazione dell'Assemblea ordinaria degli Azionisti prevista per il giorno 19 aprile 2023 in prima convocazione e 20 aprile 2023 in seconda convocazione. 	<p>controvalore pari, a seconda del ruolo ricoperto, su base annua, al 70%, 50%, 33% o 20% della Rem. Fissa al momento dell'assegnazione del Piano.</p>
--	--	--	---

	Finalità	Modalità di funzionamento
Piano di Azionariato diffuso 2023-2025 <i>(per la generalità dei dipendenti)</i>	<p>Intende favorire la partecipazione dei dipendenti alla crescita del valore aziendale e al perseguimento degli obiettivi del Gruppo, nonché rafforzarne motivazione, senso di appartenenza e fidelizzazione.</p>	<p>Un Ciclo di Assegnazione di Diritti per ciascun anno di durata (2023-2024-2025). Possibilità, per tutti i beneficiari, di ricevere gratuitamente Azioni Maire Tecnimont S.p.A. in funzione del raggiungimento di Obiettivi di <i>Performance</i> di natura economico-finanziaria consolidata e di parametri legati alla Strategia di Sostenibilità del Gruppo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • KPI: Utile Netto/Ricavi di Gruppo e indicatore <i>ESG</i>, verificati al termine di ciascun anno fiscale. • Durata: 3 anni più 3 anni di <i>lock-up</i> sulle Azioni attribuite per ciascuno Ciclo del Piano.
Piano di Investimento NextChem 2020-2024	<p>Intende supportare il percorso strategico intrapreso e il progetto di <i>Green Acceleration</i>, promuovendo lo sviluppo di NextChem e la transizione energetica in atto.</p>	<p>Investimento diretto, a titolo oneroso, da parte di ciascun beneficiario, per la sottoscrizione di strumenti finanziari <i>Warrant</i>, il cui esercizio permetterà la sottoscrizione di azioni emesse da parte di NextChem.</p> <ul style="list-style-type: none"> • KPI: EBITDA e/o <i>Equity Value</i> di NextChem; prezzo medio dell'Azione di Maire Tecnimont nel trimestre successivo alla chiusura dell'Esercizio 2024 (gennaio, febbraio, marzo 2025). • Beneficiari: AD e DG; Dirigenti apicali selezionati e risorse chiave individuate che possano contribuire significativamente al successo del progetto <i>Green Acceleration</i>. • Durata: 5 anni più 2 anni di <i>lock-up</i> sulle azioni rinvenienti dall'esercizio dei <i>Warrant</i>.

SEZIONE I

1. Finalità della Politica di Remunerazione e collegamento con la strategia aziendale

La Politica di Remunerazione di Maire Tecnimont proposta per l'anno 2023 (di seguito, anche "Politica") ha durata annuale, in linea con quanto previsto nei precedenti esercizi.

Tale Politica, ispirandosi ai principi del Codice Etico del Gruppo e ai dettami del Codice di *Corporate Governance* - in particolare, i Principi e le Raccomandazioni dell'art. 5 -, vuole continuare a contribuire al perseguimento degli obiettivi strategici di business, confermando la propria finalità di *attraction* e *retention* delle persone dotate delle qualità professionali necessarie per gestire e operare con successo all'interno del Gruppo.

Al fine di promuovere il raggiungimento degli obiettivi e della visione definiti dal nuovo Piano Industriale della Società, la creazione di valore per Azionisti e *Stakeholder*, nonché la fidelizzazione e l'*engagement* delle risorse nel lungo termine, Maire Tecnimont prevede pertanto di continuare nell'attivazione di strumenti dedicati all'Amministratore Delegato e Direttore Generale e ai Dirigenti apicali¹ - correlando una parte significativa della remunerazione al raggiungimento di Obiettivi di *Performance* predeterminati - nonché nell'implementazione di iniziative rivolte ad una più ampia popolazione aziendale. Si precisa, a tale proposito, la decisione di attivare, sulla base delle positive esperienze dei trienni 2016-2018 e 2020-2022, un nuovo Piano di Azionariato diffuso per il periodo 2023-2025, istituito con la principale finalità di favorire il sempre crescente coinvolgimento della generalità dei dipendenti nelle logiche di creazione di valore sostenibile nel lungo periodo e rafforzare ulteriormente il senso di appartenenza al Gruppo, la motivazione e l'*engagement*.

Anche per l'anno in corso Maire Tecnimont intende mantenere le proprie Politiche di *compensation* pienamente allineate alla complessità e all'evoluzione dei business di riferimento del Gruppo, con l'adozione di strumenti di incentivazione efficaci e funzionali alla strategia aziendale, in grado di trattenere le risorse chiave, riconoscerne il merito e mantenerne costanti la motivazione e il *commitment*. Tale esigenza è ancora più rilevante ed imprescindibile in relazione al nuovo Piano Industriale, che pone obiettivi di business sfidanti nonché orizzonti temporali più ampi, e si inserisce in un mercato, quale quello attuale, reso ancor più complesso dalle sfide dettate dalla transizione energetica, dalla significativa tensione su tutta la catena di approvvigionamento e dalle dinamiche del settore. In tale ambito, Maire Tecnimont si pone l'obiettivo di proseguire nell'azione di inserimento di competenze ad alto valore aggiunto, nonché di bilanciare il proprio posizionamento geografico per continuare a presidiare adeguatamente i mercati di riferimento e avere, allo stesso tempo, accesso a bacini di competenze chiave e critiche per l'organizzazione. Inoltre, il valore delle competenze e delle professionalità attualmente presenti nel Gruppo è tale da renderle particolarmente appetibili sul mercato, in un'ottica di rafforzamento da parte dei *competitor* e per consolidare ambiti di *expertise* in settori contigui o presso clienti. In tale contesto, la piattaforma di *engagement* e *compensation* posta in essere dal Gruppo Maire Tecnimont si conferma una leva fondamentale per la *retention* e la motivazione nel raggiungimento degli obiettivi strategici e della creazione di valore sostenibile nel lungo periodo.

La Società intende continuare a focalizzare gli obiettivi previsti nei sistemi di incentivazione sulle priorità strategiche di evoluzione del proprio modello di business e di costante adattamento ai cambiamenti delle condizioni geopolitiche, facendo leva sulle distintive competenze di natura

¹ Si segnala che tra i Dirigenti apicali non vi sono Dirigenti con responsabilità strategiche. Attualmente non sono stati individuati Dirigenti con responsabilità strategiche nell'ambito del Gruppo diversi dagli amministratori esecutivi; conseguentemente, le informazioni sulla politica di remunerazione dei Dirigenti apicali vengono incluse nel presente documento solo al fine di fornire maggiore visibilità e un quadro più completo degli strumenti di Politica di Remunerazione attuati con riferimento al *top management*.

tecnologica e di esecuzione dei progetti per affrontare la transizione energetica, e sulla capacità di innovare e di esplorare nuovi mercati e di promuoverne lo sviluppo, anche in ottica di *local content*.

		Leadership Globale	Business & Operations	Sostenibilità e <i>shared value</i>
Piano MBO 2022-2024	Flusso di cassa della gestione operativa Gruppo Maire Technimont		✓	
	EBITDA Gruppo Maire Technimont		✓	
	<i>Business Margin</i> società controllate		✓	
	Obiettivo ESG Gruppo Maire Technimont	✓		✓
	Obiettivi individuali	✓	✓	✓
Piano LTI 2022-2024 e 2023-2025	Utile Netto/Ricavi Gruppo Maire Technimont		✓	✓
	Utile Netto Gruppo Maire Technimont		✓	
	Obiettivo ESG Gruppo Maire Technimont	✓		✓
Piano di Azionariato diffuso 2023-2025	Utile Netto/Ricavi Gruppo Maire Technimont		✓	✓
	Obiettivo ESG Gruppo Maire Technimont	✓		✓

Inoltre, nell'impianto della Remunerazione degli Amministratori - in ottemperanza alle Raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance* - e anche dei Dirigenti apicali, si conferma anche per l'anno 2023 la previsione di una serie di disposizioni che stabiliscono:

- un sistema di remunerazione che preveda una struttura di *rewarding* coerente rispetto alle migliori prassi di mercato, bilanciata tra componenti fisse e variabili di breve e lungo termine, prevedendo che queste ultime rappresentino una parte significativa della remunerazione complessiva per garantire equità e sostenibilità nel lungo periodo;
- Obiettivi di *Performance* per la componente variabile strettamente collegati alle priorità stabilite dalla strategia aziendale e di sostenibilità in un'ottica di creazione di valore per gli Azionisti nel lungo termine, nonché predeterminati, misurabili, chiari, sfidanti, raggiungibili ed influenzabili dalla persona ai cui sono assegnati, in quanto coerenti con il ruolo, e il cui raggiungimento sia supportato da evidenze;
- la presenza di un tetto massimo per le diverse forme di remunerazione variabile;
- un adeguato differimento tra il periodo di *performance* osservato e l'effettiva erogazione, almeno di una parte dell'incentivo, nonché l'applicazione di sistemi di incentivazione ed investimento basati su strumenti finanziari; questo al fine di adottare meccanismi che consentano, anche in ottica di *retention*, di collegare i risultati di breve termine alla creazione di valore di più lungo periodo, prevedendo che una parte degli stessi abbia un periodo complessivo di maturazione dei diritti e di attribuzione/mantenimento degli strumenti

finanziari pari ad almeno cinque anni, in linea con quanto previsto dal Codice di *Corporate Governance* e con le più recenti raccomandazioni del relativo Comitato;

- la presenza di clausole di “*claw back/malus*”, che consentano alla società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate in forma monetaria o attribuite sotto forma di strumenti finanziari (o di trattenere somme o Azioni oggetto di differimento), in presenza anche di una sola delle seguenti circostanze ovvero nel caso in cui (i) i dati e le informazioni economico-finanziarie sulla cui base è stata effettuata la valutazione degli obiettivi di *performance* si rivelino manifestamente errati o falsati e/o nel caso in cui (ii) il beneficiario si sia reso responsabile di condotte dolose o colpose, che siano state determinanti per l'erogazione del bonus e/o per l'attribuzione degli strumenti finanziari. L'obbligo di restituzione manterrà la propria efficacia fino a 36 mesi dopo l'eventuale cessazione del rapporto con il beneficiario.

2. Allineamento tra Politica di Remunerazione e Strategia di Sostenibilità

La Politica di Remunerazione di Maire Tecnimont, oltre ad essere strettamente collegata agli obiettivi economico-finanziari del Gruppo, è altresì sviluppata in coerenza con le linee strategiche in tema di sostenibilità, rappresentate dalle seguenti principali direttrici:



L'impegno ad agire in modo responsabile nei confronti di tutti gli *Stakeholder* - tra cui clienti, fornitori, dipendenti, investitori, finanziatori, università e organizzazioni locali - caratterizza le attività del Gruppo. L'importanza riconosciuta al loro ruolo e contributo è stata confermata dal relativo coinvolgimento - in varie forme - nelle iniziative connesse alla predisposizione della nuova analisi di materialità avvenuta nel 2022, finalizzata a rendere prioritarie le tematiche rilevanti in materia di sostenibilità e di impatto sulla società, sull'ambiente e sull'economia. In ottica di un continuo miglioramento della dialettica con i soggetti portatori di interesse, di attenzione verso le condizioni di lavoro e l'esperienza lavorativa, e con la volontà di valorizzare il punto di vista delle Persone, il Gruppo ha previsto la partecipazione diretta dei dipendenti all'iniziativa, individuando un campione selezionato secondo criteri che hanno permesso di rappresentare l'eterogeneità della popolazione aziendale (in termini di genere, età, *seniority* nel Gruppo, famiglia professionale e società di appartenenza) e la *vision* complessiva. Nel 2022, in particolare, il *panel* di popolazione è stato notevolmente ampliato, coinvolgendo nel processo circa 270 dipendenti, che hanno avuto la possibilità di esprimere il proprio punto di vista, contribuendo ad arricchire la varietà dei temi materiali e la loro analisi.

All'interno del *cluster* tematico “Persone, il valore della *Health & Safety* e della diversità”, l'attività di *stakeholder engagement* più allargata ha sottolineato alcuni elementi rilevanti, che il Gruppo Maire Tecnimont considera come valori fondanti la propria identità e priorità su cui orientare le Politiche di valorizzazione del Capitale Umano:

Attività	Descrizione
Human Capital Development	<p>Lo sviluppo del Capitale Umano è visto come un fattore prioritario per il futuro della Società, elemento indispensabile per la crescita e la capacità di generare valore.</p> <p>In un contesto sempre più competitivo, l'aggiornamento continuo delle competenze e l'investimento sulle giovani generazioni sono fattori essenziali per il futuro e lo sviluppo del Gruppo.</p> <p>La tematica dello <i>Human Capital Development</i> ha un significativo impatto sullo sviluppo delle comunità locali presenti nei paesi in cui il Gruppo opera.</p>
Health & Safety	<p>La sicurezza è considerata un elemento imprescindibile per un Gruppo che opera in differenti aree e contesti geografici; un piano adeguato di <i>Health & Safety</i> è perciò considerato un "<i>must have</i>" per l'efficienza dei processi di business.</p> <p>L'impatto generato sul contesto locale dipende non solo dalle attività condotte, ma anche dall'azione di <i>engagement</i> nei confronti delle comunità locali.</p>

La scelta di coinvolgere i dipendenti in iniziative di confronto e ascolto si inserisce all'interno del percorso, da anni avviato da parte di Maire Tecnimont, finalizzato a favorire la crescente diffusione della cultura e dei valori della sostenibilità, attraverso l'attuazione di iniziative di comunicazione, formazione continua e sviluppo, che mirano a promuovere la condivisione del valore della sostenibilità e l'attuazione della relativa strategia. Tale strategia conferma la centralità delle Persone per un successo duraturo: il *commitment* di Maire Tecnimont è promuoverne il benessere, la crescita professionale e il riconoscimento del merito, tutelandone la salute e favorendo pari opportunità per un'organizzazione autenticamente sostenibile ed inclusiva. A tale proposito, il Gruppo Maire Tecnimont ha rafforzato nel 2022 e intende proseguire anche nel 2023 l'azione di potenziamento delle iniziative di sviluppo e formazione, quali leve di *engagement* e crescita delle competenze delle Persone, in particolare attraverso la realizzazione della Fase 2 del "*Flourishing Program*" - finalizzato a sviluppare la nuova generazione manageriale in grado di supportare il cambiamento e la realizzazione della strategia aziendale di transizione energetica e digitale nel lungo periodo - e l'erogazione di iniziative formative in ambito *Diversity, Equality & Inclusion* (DE&I). Nell'ambito del "*Flourishing Program*", oltre a *workshop* - realizzati nel 2022 - dedicati alla restituzione dei risultati del progetto di valorizzazione della cultura organizzativa e agli strumenti di sviluppo a disposizione delle persone coinvolte, il 2023 vedrà la realizzazione del "*Challenging Mentoring Program*", dedicato a 50 giovani *flourisher* in qualità di *mentee* e 50 manager in qualità di *mentor*, inseriti in un innovativo percorso di sviluppo di competenze e professionalità che - attraverso l'interazione - li stimolerà al confronto reciproco e a mettersi in gioco per affrontare insieme le sfide strategiche prioritarie per il Gruppo. Nel 2022 è stato inoltre ulteriormente intensificato l'impegno nella definizione e promozione di attività formative finalizzate a facilitare il confronto e la riflessione sulle tematiche DE&I. Tali attività - realizzate grazie alla consolidata partnership con Valore D e a un percorso dedicato a *diversity & inclusion* all'interno del più ampio programma formativo denominato «Metodologie e competenze per l'innovazione» - si innestano all'interno del piano di azione messo a punto nel 2022 dal *Working Group* DE&I. Tale *Working Group* coinvolge diverse Funzioni aziendali, si basa sui valori cardine del rispetto per l'individuo, della valorizzazione delle diversità, del merito, dell'uguaglianza e dell'equità - come stabiliti nel Codice Etico di Gruppo - e si pone l'obiettivo di consolidare una cultura che promuova il valore dell'unicità quale fondamento dell'agire quotidiano delle Persone e condizione imprescindibile del perseguimento del successo

sostenibile del Gruppo. L'impegno di tale *Working Group* è focalizzato sul mantenimento della centralità delle Persone attraverso la valorizzazione delle loro competenze, distintività, esperienze, conoscenze e capacità personali e attraverso la promozione continua di iniziative ad hoc per la diffusione capillare della cultura di pari opportunità e di inclusione. Nel 2023, le attività formative legate alle tematiche DE&I sopra descritte (realizzate prioritariamente nelle realtà italiane del Gruppo) saranno estese anche alle *company* estere, al fine di favorire la creazione di un ambiente e una cultura aziendale sempre più favorevole alla diffusione e alla promozione della valorizzazione delle diversità, dell'inclusione e delle opportunità di crescita personale e professionale.

La Strategia di Sostenibilità riveste pertanto un'importanza fondamentale nel sistema valoriale del Gruppo, sia in termini etici che economici; le tematiche *ESG* sono integrate nella strategia di business e orientano l'azione delle Persone verso la realizzazione degli obiettivi ad esse collegati. In continuità con le politiche sviluppate nei precedenti esercizi, per Maire Tecnimont le tematiche di innovazione e sviluppo sostenibile sono infatti di grande rilevanza, sia dal punto di vista sociale che ambientale. Facendo leva sulle proprie competenze distintive, Maire Tecnimont vuole contribuire ad accelerare la transizione energetica mondiale verso lo sviluppo sostenibile e l'economia circolare, potendo contare su una gamma di tecnologie, soluzioni e servizi completa nella catena del valore. Il focus del Gruppo è la trasformazione chimica delle risorse naturali convenzionali e rinnovabili in energia e prodotti avanzati per l'industria manifatturiera. Per fare questo, il Gruppo stesso si pone come un abilitatore di innovazione per la transizione energetica, attraverso l'impegno diretto nella ricerca e sviluppo, il *networking* e la partecipazione a piattaforme di *open innovation*, proponendosi come promotore di un nuovo paradigma sostenibile lungo tutta la catena del valore, dai fornitori ai territori nei quali opera, in particolare attraverso i propri programmi di *In Country Value* e le attività di *Corporate Social Responsibility*.

Inoltre, il Gruppo si impegna nel miglioramento delle proprie *performance* ambientali e di riduzione delle emissioni attraverso l'attività di una *Task Force* dedicata, orientata al raggiungimento degli obiettivi di *carbon neutrality* e rendiconta l'eleggibilità e l'allineamento delle proprie attività in relazione alla tassonomia europea anche attraverso lo sviluppo di studi di *Life Cycle Assessment*.

Con specifico riferimento alle tematiche di Remunerazione, le Politiche dedicate alle Risorse Umane sono improntate ai principi di riconoscimento del merito e di pari opportunità e perseguono, tra gli altri, l'obiettivo di equità salariale interna, al fine di valorizzare il contributo di ciascuno nel raggiungimento degli obiettivi prefissati e di creazione di valore nel più lungo periodo. A fronte dei significativi cambiamenti del contesto di mercato e dell'evoluzione della strategia societaria, la Società ha introdotto il Piano di Investimento 2020-2024 basato su strumenti finanziari emessi da NextChem ("Piano di Investimento NextChem 2020-2024"). L'attenzione verso un modello di business ancor più sostenibile si estende anche agli altri elementi della retribuzione variabile, grazie alla previsione, all'interno dei sistemi di incentivazione di breve e lungo termine, di meccanismi di differimento - che permettono di orientare l'azione del *management* in un orizzonte temporale pluriennale - e alla presenza di obiettivi non finanziari, strettamente correlati alle tematiche *ESG*. L'attenzione crescente dedicata a tali obiettivi e alle logiche di misurazione della loro *performance* - in particolare per quanto riguarda la tutela della salute e della sicurezza, la valorizzazione del Capitale Umano, la crescita delle competenze e la sostenibilità ambientale - è attestata dal fatto che gli stessi rappresenteranno almeno il 10% del peso degli obiettivi delle risorse coinvolte nei sistemi di incentivazione. Tale scelta conferma nuovamente il valore strategico delle Persone per la crescita sostenibile di lungo termine del Gruppo, il raggiungimento degli obiettivi aziendali e la realizzazione di sfide sempre più innovative.

A riprova di tale impegno, per rafforzare ulteriormente tale elemento come fattore integrante della strategia industriale del Gruppo, la Società ha, inoltre, introdotto, a partire dallo scorso Esercizio, tra gli obiettivi societari all'interno del sistema MBO dedicato ai Dirigenti apicali un

obiettivo non finanziario, strettamente correlato alle tematiche *ESG*, comune a tutti i ruoli coinvolti con un peso pari al 10% che, per l'anno 2022, si è concretizzato nell'investimento del Gruppo nella riduzione dell'impatto emissivo. In aggiunta, al fine di rafforzare l'attenzione e la sensibilità nei confronti dei temi legati alla Strategia di Sostenibilità anche con riferimento alla generalità della popolazione aziendale, il Gruppo intende proporre il Piano di Azionariato diffuso 2023-2025 - che sarà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti prevista per il 19 e 20 aprile 2023, rispettivamente in prima e seconda convocazione - prevedendo l'introduzione, in aggiunta agli obiettivi di natura economico-finanziaria già presenti nelle precedenti esperienze, di un obiettivo legato alle tematiche *ESG*.

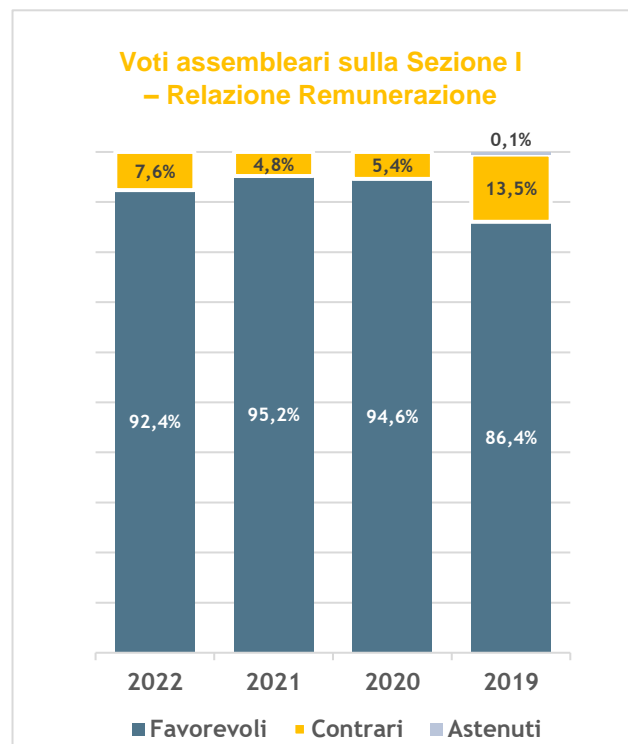
La Politica di *engagement* ed incentivazione nei confronti dei dipendenti si concretizza, inoltre, per una quota significativa, anche nel Piano di *flexible benefits* Maire4You, in linea con le *best practice* in tema di politiche di *compensation*. Tale Piano prevede il riconoscimento ai beneficiari di un fondo personale di *flexible benefits*, rappresentato da un pacchetto di beni e servizi in grado di soddisfare esigenze personali e familiari e di ottimizzare la capacità di spesa, rafforzandone il potere d'acquisto grazie ai vantaggi fiscali e contributivi previsti dalla normativa italiana.

3. Votazioni assembleari Sezione I e *Shareholders engagement*

Il Gruppo Maire Tecnimont è impegnato a mantenere un costante e costruttivo dialogo con i propri Azionisti, in modo da consolidare l'allineamento tra la propria Politica sulla Remunerazione e le aspettative degli *Stakeholder*.

Tale obiettivo comporta, altresì, il costante monitoraggio e l'attenta valutazione delle *guidelines* in materia di remunerazione da parte dei principali *Proxy Advisor* rappresentativi degli Investitori di Maire Tecnimont.

L'Assemblea degli Azionisti dell'8 aprile 2022 si è espressa in maniera favorevole in merito alla Sezione I della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2022 e sui compensi corrisposti. Il grafico evidenzia i risultati della votazione, confrontati, per completezza, con gli esiti dei voti espressi nelle Assemblee del 2021, 2020 e 2019.



Le risultanze delle votazioni degli anni precedenti e l'esito riscontrato nella votazione del 2022 hanno stimolato un'attenta attività di analisi, in relazione alle indicazioni fornite dagli Azionisti e dai *Proxy Advisor*, al fine di identificare le possibili aree di miglioramento della Politica in materia di remunerazione anche attraverso iniziative di confronto con Investitori e *Proxy Advisor*. In particolare, a tal fine, la presente Relazione intende offrire una ancora migliore rappresentazione delle informazioni e un ancor più ampio livello di trasparenza in merito ai sistemi di incentivazione, anche con riferimento ai concetti di "*pay for performance*", ad una ulteriore

crescente attenzione ai temi *ESG* e alla previsione di meccanismi di differimento pluriennali su una significativa quota del Premio maturato.

4. Governance del processo di definizione della Politica di Remunerazione

La Politica sulla Remunerazione di Maire Tecnimont è definita a seguito di un processo formalizzato, in coerenza con quanto previsto dallo Statuto, dalla normativa vigente e dal modello di *governance* adottato dalla Società. Maire Tecnimont ha scelto di sottoporre tale Politica all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti con cadenza annuale.

Il processo vede come protagonisti l'Assemblea degli Azionisti stessa, il Consiglio di Amministrazione, il Comitato per la Remunerazione e il Collegio Sindacale, con il supporto della Direzione *Group Human Resources, ICT, Organization & Procurement*.

Nei paragrafi successivi sono descritti i principali compiti dei diversi Organi societari con riferimento alle tematiche legate alla Remunerazione.

4.1. Assemblea degli Azionisti

I compiti dell'Assemblea degli Azionisti ai sensi dello Statuto - limitatamente ai temi di interesse della presente Relazione - sono:

- nominare e revocare gli Amministratori, nominare i Sindaci e il Presidente del Collegio Sindacale;
- determinare il compenso degli Amministratori e dei Sindaci;
- deliberare, con voto vincolante in merito alla Sezione I e con voto non vincolante in merito alla Sezione II della Relazione sulla Politica di Remunerazione e sui compensi corrisposti, ai sensi dell'art. 123-ter del TUF, come aggiornato dal D. Lgs. 10 maggio 2019 n. 49.

4.2. Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione di Maire Tecnimont in carica per il mandato 2022-2024 è stato nominato dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti dell'8 aprile 2022. In data 21 aprile 2022, il Consiglio di Amministrazione - a seguito delle dimissioni rassegnate, in pari data, dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale allora nel ruolo dalle cariche dallo stesso ricoperte, con decorrenza dal 15 maggio 2022 - ha cooptato, ai sensi dell'art. 2386 del Codice Civile, Alessandro Bernini quale nuovo Consigliere di Amministrazione della Società, conferendo allo stesso le cariche di Amministratore Delegato e Direttore Generale di Maire Tecnimont, il tutto con efficacia dal 15 maggio 2022.

Pertanto, a decorrere da tale ultima data, il Consiglio di Amministrazione risulta composto da: Fabrizio Di Amato (Presidente), Alessandro Bernini (Amministratore Delegato e Direttore Generale, cooptato, ai sensi dell'art. 2386 del Codice Civile), Luigi Alfieri, Gabriella Chersicla, Paolo Alberto De Angelis, Cristina Finocchi Mahne, Stefano Fiorini, Francesca Isgrò e Maurizia Squinzi. Per una descrizione dettagliata delle funzioni del Consiglio di Amministrazione e delle modifiche intercorse nella sua composizione nel corso dell'Esercizio 2022 si rimanda a quanto

riportato nella Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari 2022.

I compiti del Consiglio ai sensi dello Statuto - limitatamente ai temi di interesse della presente Relazione - sono:

- eleggere tra i suoi membri, nel caso non vi abbia provveduto l'Assemblea, un Presidente e, ove lo ritenga opportuno, un Vice Presidente;
- delegare le proprie attribuzioni ad uno o più dei suoi membri, incluso il Presidente, determinando il contenuto, i limiti e le eventuali modalità di esercizio della delega, nel rispetto dell'art. 2381 del Codice Civile e fissandone i compensi;
- determinare la remunerazione degli Amministratori esecutivi, sentito il parere del Collegio Sindacale. Tale remunerazione è definita coerentemente con le decisioni dell'Assemblea, che può determinare l'importo complessivo per la remunerazione di tutti gli Amministratori, inclusi quelli esecutivi, e con le linee guida definite nella Politica per la Remunerazione.

4.3. Comitato per la Remunerazione

Il Comitato per la Remunerazione, istituito dal Consiglio di Amministrazione a partire dal 26 novembre 2007, è formato da Amministratori non esecutivi, la maggioranza dei quali indipendenti secondo i requisiti di indipendenza indicati dal Codice di *Corporate Governance* e dal TUF, dotati di un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive.

Il Comitato ha l'obiettivo di garantire che le politiche di remunerazione del Presidente e dell'Amministratore Delegato, degli Amministratori esecutivi, degli Amministratori non esecutivi, nonché dei Dirigenti con responsabilità strategiche (ove individuati) vengano formulate da un organismo che non sia portatore di interessi propri, in conformità all'art. 5 del Codice di *Corporate Governance*, prevedendo il coinvolgimento del Comitato Parti Correlate, ove necessario, al fine di gestire e limitare i conflitti di interesse in materia di remunerazione. Il Comitato per la Remunerazione riveste unicamente funzioni propositive, mentre il potere di determinare la remunerazione degli Amministratori esecutivi è del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 2389, terzo comma del Codice Civile.

In data 8 aprile 2022, il Consiglio di Amministrazione ha nominato il Comitato per la Remunerazione, in carica fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2024, ed ha approvato il relativo Regolamento di funzionamento.

Composizione del Comitato per la Remunerazione

Presidente	Paolo Alberto De Angelis
Membro	Francesca Isgrò
Membro	Luigi Alfieri

Compiti del Comitato per la Remunerazione

Formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in materia di Politica per la Remunerazione degli Amministratori esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità strategiche (ove individuati).

Valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica per la Remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche (ove individuati), avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato.

Monitorare l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli Obiettivi di *Performance*.

Proporre al Consiglio di Amministrazione in presenza di circostanze eccezionali e - ove previsto - previa attivazione della Procedura Operazioni con Parti Correlate, deroghe temporanee alla Politica di Remunerazione.

Formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in materia di Politica per la Remunerazione dei Dirigenti apicali del Gruppo, ivi inclusi i piani di incentivazione sia monetaria che azionaria di breve e lungo termine.

Presentare proposte ed esprimere pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché sulla determinazione degli Obiettivi di *Performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione, ove applicabile.

Esaminare preventivamente la "Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti" che le società con azioni quotate sono tenute a predisporre e metterla a disposizione del pubblico prima dell'Assemblea annuale degli Azionisti di cui all'art. 2364, secondo comma del Codice Civile, conformemente alle disposizioni normative applicabili.

In presenza di circostanze eccezionali, il Comitato può proporre al Consiglio di Amministrazione eventuali deroghe temporanee alla Politica di Remunerazione, in linea con quanto definito al paragrafo 4.5.

Il Comitato per la Remunerazione riferisce agli Azionisti nel corso dell'Assemblea annuale sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni. Al fine di rispondere ad eventuali chiarimenti richiesti, all'Assemblea è prevista la presenza del Presidente del Comitato per la Remunerazione o di un membro di tale Comitato.

Nessun Amministratore esecutivo prende parte alle riunioni del Comitato per la Remunerazione. In ottemperanza al Regolamento di funzionamento di quest'ultimo, alle riunioni dello stesso possono partecipare il Collegio Sindacale, nonché persone la cui presenza possa risultare di ausilio al migliore svolgimento delle sue funzioni.

Nell'ambito dell'espletamento delle proprie funzioni, il Comitato per la Remunerazione ha la possibilità di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali di volta in volta necessarie.

Per il 2023 il Comitato ha programmato lo svolgimento di 8 riunioni. Alla data di approvazione della presente Relazione si sono già svolti i primi 3 incontri, dedicati alla valutazione periodica delle politiche di *compensation* attuate nel 2022, alla definizione della Politica annuale in materia di Remunerazione - ivi inclusa la documentazione riferita al Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2023-2025 e al Piano di Azionariato diffuso del Gruppo Maire Tecnimont 2023-2025 - e all'esame della presente Relazione, per la successiva approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione e dell'Assemblea degli Azionisti.

Si ricorda che l'attività del Comitato per la Remunerazione si sviluppa all'interno di un processo

continuo ed articolato, finalizzato alla definizione della Politica di Remunerazione per il Gruppo e dei relativi strumenti di *compensation*, nonché alla predisposizione della Relazione annuale sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti.



In linea con le disposizioni legislative e regolamentari vigenti in materia e con le raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance*, il processo decisionale che porta all'attuazione della Politica di Remunerazione e la responsabilità per la sua corretta applicazione si sostanziano nelle seguenti fasi, nelle quali intervengono una pluralità di soggetti:



1. il Comitato per la Remunerazione, supportato dalla Direzione *Group Human Resources, ICT, Organization & Procurement*, elabora la Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti con riferimento agli Amministratori, al Direttore Generale, ai Dirigenti con responsabilità strategica, qualora nominati, e ai Dirigenti apicali;
2. il Comitato per la Remunerazione può avvalersi dell'intervento di esperti indipendenti in materia;
3. il Comitato per la Remunerazione sottopone la Relazione all'approvazione del Consiglio di Amministrazione, che ne adotta i contenuti riguardanti la Politica di Remunerazione degli Amministratori, del Direttore Generale, dei Dirigenti con responsabilità strategica, qualora nominati, e dei Dirigenti apicali. Inoltre, per quanto riguarda la determinazione della remunerazione dell'Amministratore Delegato e degli Amministratori investiti di particolari cariche, il Consiglio tiene in considerazione il parere del Collegio Sindacale;
4. il Consiglio di Amministrazione, esaminata e approvata la Relazione, la sottopone al voto vincolante - per la Sezione I - e al voto non vincolante - per la Sezione II - dell'Assemblea degli

Azionisti.

4.4. Esperti indipendenti

In continuità con i precedenti esercizi, anche per l'anno 2023 Maire Tecnimont si avvale del supporto della società di consulenza Willis Towers Watson per la strutturazione della propria Politica e per la sua implementazione, in ragione dell'approfondita conoscenza della realtà aziendale, del settore di riferimento, e della consolidata competenza in ambito nazionale ed internazionale in materia di metodologie di pesatura delle posizioni organizzative, di analisi retributive, nonché di definizione di piani di incentivazione e di politiche retributive.

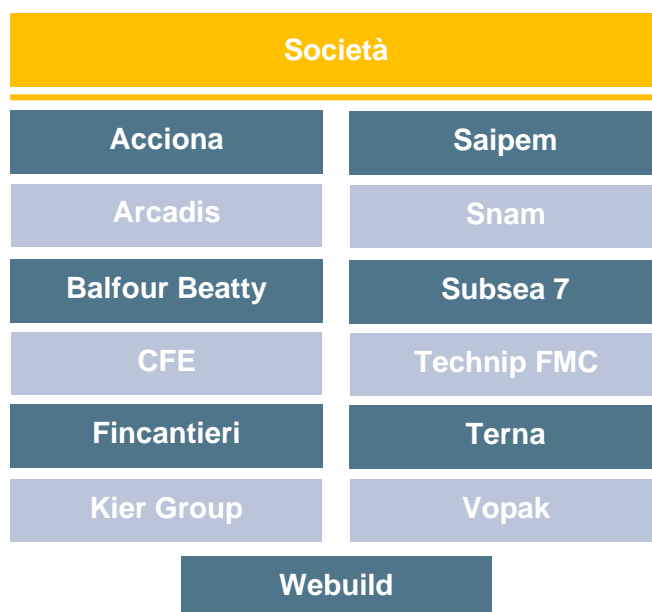
4.5. Previsione di deroghe agli elementi della Politica di Remunerazione

In presenza di circostanze eccezionali, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e previa attivazione della Procedura Operazioni con Parti Correlate, può derogare temporaneamente agli strumenti di remunerazione previsti alla tabella relativa al "Pacchetto Remunerativo dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale" di cui al successivo punto 6.3 della Politica di Remunerazione - se la deroga è necessaria per il perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità del Gruppo nel suo complesso - o per assicurarne la capacità di stare sul mercato, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo (i) il verificarsi, a livello nazionale o internazionale, di eventi straordinari e non prevedibili, riguardanti il Gruppo o i settori e/o mercati in cui opera, che incidano in modo significativo sui risultati del Gruppo, e (ii) l'intervento di modifiche sostanziali nel perimetro dell'attività di impresa quali operazioni straordinarie, fusioni, cessioni ecc.

5. Prassi di mercato

La Società monitora regolarmente le principali prassi di mercato, sia nazionali che internazionali, tramite la realizzazione di specifici progetti e l'esecuzione di analisi retributive di *benchmarking*, finalizzati ad una più approfondita conoscenza dei contesti locali e delle prassi remunerative in essi applicate, al fine di verificare la competitività della propria offerta remunerativa individuando di volta in volta, tra le diverse possibilità, *partner* indipendenti in grado di fornire le informazioni più attinenti alle specifiche esigenze di analisi. A tale riguardo, si precisa che, allo scopo di analizzare la specifica situazione in alcuni mercati di particolare rilevanza per il Gruppo e di individuare mirate ed efficaci azioni di intervento finalizzate alla *retention* delle professionalità chiave e critiche, nei primi mesi del 2023 la Società ha attivato un percorso di aggiornamento della pesatura delle posizioni e di *benchmarking* retributivo per le principali realtà presenti in Italia e India.

Inoltre, al fine delle periodiche analisi di mercato svolte per le figure dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e dei Dirigenti apicali del Gruppo, è stato identificato un *peer group* unico di società comparabili, di seguito riportato.



Il *peer group* è stato costituito identificando un campione di società, ritenute confrontabili con Maire Tecnimont, in funzione di criteri dimensionali e della tipologia di business.

6. Remunerazione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale

6.1. Remunerazione degli Amministratori non esecutivi

Il Consiglio di Amministrazione di Maire Tecnimont, in carica fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2024, è composto da Amministratori esecutivi e non esecutivi. Con riferimento ai primi, ovvero il Presidente e l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, viene fornita evidenza nei successivi paragrafi 6.2 e 6.3. Relativamente agli Amministratori non esecutivi, per cui l'art. 5 del Codice di *Corporate Governance* prevede che la remunerazione non sia, se non per una parte non significativa, legata ai risultati economici della Società, Maire Tecnimont ha stabilito un unico emolumento fisso annuo, in piena conformità rispetto a tale previsione.

L'Assemblea ordinaria degli Azionisti dell'8 aprile 2022 ha determinato, tra le altre cose, il compenso annuo lordo spettante a ciascun Consigliere di Amministrazione per la carica. Il Consiglio di Amministrazione, nella riunione tenutasi in pari data, a valle della predetta Assemblea ordinaria degli Azionisti, dopo aver nominato i componenti dei Comitati endoconsiliari, ha stabilito i compensi aggiuntivi agli stessi spettanti per tali cariche, previo parere favorevole del Collegio Sindacale.

		Compenso
Consigliere di Amministrazione		45.000 Euro
Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità	Presidente	30.000 Euro
	Membro	25.000 Euro
Comitato per la Remunerazione	Presidente	20.000 Euro
	Membro	15.000 Euro
Comitato Parti Correlate	Presidente	15.000 Euro
	Membro	10.000 Euro

Per la remunerazione degli Amministratori non esecutivi non è prevista una componente variabile legata ai risultati economici conseguiti dalla Società e dal Gruppo, né di natura monetaria né su base azionaria; infatti, la componente fissa è stata ritenuta sufficiente ad attrarre, trattenere e motivare Consiglieri dotati delle qualità professionali necessarie a gestire la Società. Essa è commisurata all'impegno richiesto a ciascuno di essi, tenuto conto dell'eventuale partecipazione ad uno o più Comitati.

Gli Amministratori hanno inoltre diritto al rimborso delle spese sostenute per l'espletamento dell'incarico e ad una polizza assicurativa c.d. *D&O (Directors & Officers) Liability*, che copre la responsabilità civile verso terzi degli organi sociali nell'esercizio delle loro funzioni e le eventuali spese legali.

6.2. Remunerazione del Presidente

Il compenso fisso annuo lordo per la carica Presidente del Consiglio di Amministrazione è stato confermato dal Consiglio di Amministrazione, nominato dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti dell'8 aprile 2022, tenendo in considerazione le principali prassi di mercato e le specificità legate alla carica e alle deleghe, su proposta del Comitato Remunerazione, sentito, per quanto di competenza, il Collegio Sindacale e previo parere motivato non vincolante favorevole del Comitato Parti Correlate.

Si conferma che l'emolumento, riconosciuto a Fabrizio Di Amato per la carica sopra menzionata, prevede esclusivamente una componente fissa. Sebbene tale previsione possa apparire come un'eccezione al Codice di *Corporate Governance*, che invece richiede per questa figura – in quanto amministratore esecutivo – una significativa componente variabile, essa si giustifica con il fatto che il Presidente del Consiglio di Amministrazione di Maire Tecnimont è anche il soggetto che controlla indirettamente la Società, sussistendo già, di fatto, un collegamento diretto tra interesse personale a creare valore in qualità di Azionista e attività esercitata nella carica.

Le Linee Guida sulla Remunerazione approvate dal Consiglio di Amministrazione del 25 febbraio 2022 avevano previsto la definizione di compensi coerenti con la complessità del ruolo e l'impegno richiesto, in linea con le migliori prassi di mercato.

Per tale motivo, per il ruolo di *Group Corporate Affairs, Governance & Compliance and Institutional Relations Senior Executive* ricoperto da Fabrizio Di Amato, nei mesi di aprile e

maggio 2022 la Società, avvalendosi del supporto di Willis Towers Watson, ha effettuato un'attività di *benchmarking* retributivo. Sulla base di tale attività, il Consiglio di Amministrazione del 25 maggio 2022 – su proposta del Comitato per la Remunerazione, sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale per competenza e previo parere motivato non vincolante favorevole del Comitato Parti Correlate – ha deliberato un adeguamento retributivo limitatamente alla carica di *Group Corporate Affairs, Governance & Compliance and Institutional Relations Senior Executive*.

6.3. Remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale

La Politica di Remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale di Maire Tecnimont è definita in coerenza con le specifiche deleghe conferite, nonché con i livelli retributivi e le *best practice* di mercato.

Vengono di seguito riportati gli elementi che rappresentano il pacchetto remunerativo dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, comprensivo di piani attivati negli anni precedenti e ancora in essere.

Pacchetto Remunerativo dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale



Il pacchetto remunerativo dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, in coerenza con i più ampi e generali principi e finalità della Politica sulla Remunerazione di Gruppo, è strutturato nelle sue diverse componenti in modo da garantire:

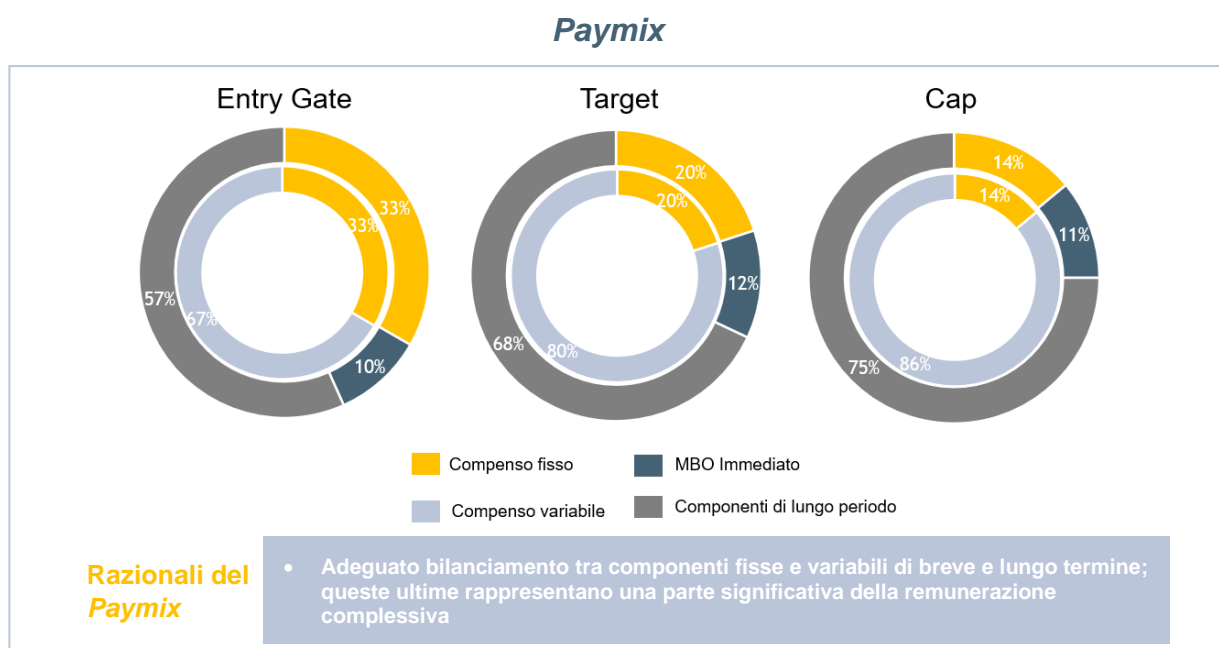
- la corretta remunerazione in base al ruolo e alla *performance*;
- l'allineamento delle Politiche di Remunerazione della Società alle *best practice* di mercato in termini di *paymix* retributivo (componenti fisse e variabili della remunerazione);
- l'efficace collegamento tra i risultati di breve termine e quelli di lungo periodo del Gruppo, in un'ottica di creazione di valore sostenibile e incentrati sulle tematiche legate alla transizione energetica, all'innovazione digitale e alla strategia di *In-Country Value*;
- l'autofinanziabilità dei piani di incentivazione variabile, ovvero la definizione di Obiettivi di *Performance* che ricomprendano il costo dei piani stessi;

- la *retention* e la fidelizzazione nel lungo periodo, prevedendo che - per le componenti *equity* - una parte significativa abbia un periodo complessivo di maturazione dei diritti e di mantenimento/differimento delle azioni attribuite pari ad almeno cinque anni.

La remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale è definita secondo criteri che permettano un adeguato bilanciamento tra componenti retributive fisse e variabili e, con riferimento a quest'ultima, tra variabile di breve e di lungo periodo. Tale struttura consente di promuovere un solido allineamento tra la remunerazione erogata e/o maturata e la creazione di valore nel lungo termine.

Si precisa che Alessandro Bernini, in qualità di Dirigente della Società, sarà destinatario del Piano di Azionariato diffuso 2023-2025, offerto alla generalità dei dipendenti, che è stato approvato, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione e il Collegio Sindacale per competenza, dal Consiglio di Amministrazione del 1° marzo 2023 e che sarà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti prevista per i giorni 19 e 20 aprile 2023; le altre componenti variabili di breve e lungo termine sono assegnate in relazione alla remunerazione quale Dirigente e Direttore Generale della Società e al compenso da Amministratore Delegato.

Di seguito si fornisce evidenza della stima del *paymix* dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, ovvero della ripartizione percentuale delle singole componenti remunerative all'interno del pacchetto complessivo, calcolate su base annuale. Il peso delle componenti variabili, sia di breve che di lungo periodo, è determinato prendendo come riferimento gli incentivi maturati in caso di raggiungimento del livello minimo (*Entry Gate*), target (*Target*) e massimo (*Cap*) di *performance* per ciascun piano di incentivazione.



6.3.1. Remunerazione fissa

La componente fissa della remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale è commisurata al ruolo e alle responsabilità assegnati. Si compone di un emolumento, confermato nell'importo dal Consiglio di Amministrazione nominato dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti dell'8 aprile 2022, finalizzato a remunerare le deleghe esecutive connesse al ruolo di Amministratore Delegato, e di una Retribuzione Annuale Lorda (RAL), prevista in quanto Direttore Generale, entrambi definiti in continuità con le Politiche di Remunerazione fin qui

adottate e in allineamento con le prassi di mercato. Nel definire tale componente fissa della remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, il Consiglio ha tenuto conto della proposta del Comitato per la Remunerazione, sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale per competenza e previo parere motivato non vincolante favorevole del Comitato Parti Correlate.

Complessivamente, la remunerazione fissa è determinata in modo da remunerare il ruolo in maniera adeguata anche in caso di contrazione della remunerazione variabile, sulla base di un'analisi di competitività esterna della remunerazione fissa, al fine di valutare la coerenza del trattamento remunerativo dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale rispetto a medesimi ruoli in aziende comparabili.

6.3.2. Remunerazione variabile di Breve Termine (MBO)

Per il triennio 2022-2024, in continuità con la Politica approvata nei precedenti esercizi, è prevista per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale la partecipazione al Piano MBO, che dà diritto a ricevere un Premio annuale in denaro al conseguimento degli obiettivi definiti su base annua legati all'implementazione del Piano Industriale della Società.

Il Piano MBO prevede l'assegnazione di obiettivi che siano strettamente collegati alle priorità aziendali, sfidanti, raggiungibili, misurabili, e coerenti con le responsabilità del soggetto a cui sono assegnati.

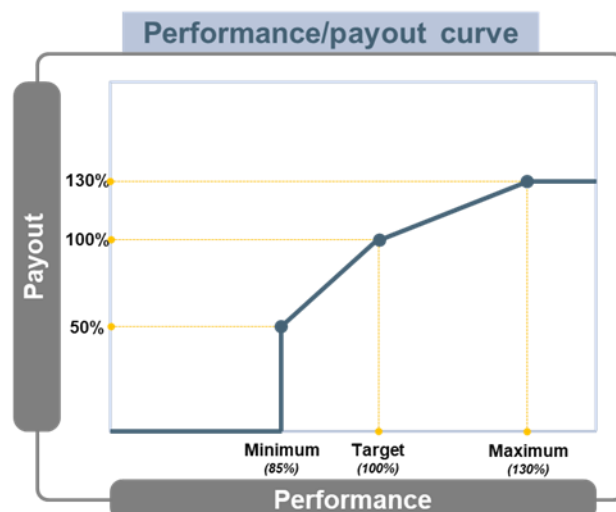
Per ciascun obiettivo stabilito annualmente, viene definito un livello minimo (*Entry Gate*), al di sotto del quale il singolo obiettivo è considerato come non raggiunto, un livello target (*Target*) in corrispondenza del quale l'obiettivo è considerato raggiunto al 100% e un livello massimo (*Cap*) in corrispondenza del quale viene identificato il livello di raggiungimento massimo. Il livello di raggiungimento della scheda MBO nel suo complesso è definito come somma ponderata del livello di raggiungimento di ciascun obiettivo per il relativo peso assegnato.

In caso di raggiungimento degli obiettivi al livello *Target*, pari al 100% della *performance*, l'Amministratore Delegato e Direttore Generale matura il diritto a ricevere un Premio monetario pari al 100% della remunerazione fissa, intesa come somma della Retribuzione Annuale Lorda da Direttore Generale e dell'emolumento per la carica di Amministratore Delegato. Il Piano MBO contempla altresì la corresponsione di un Premio in caso di raggiungimento del livello *Entry Gate*, pari all'85% della *performance*, in corrispondenza del quale il Premio maturato risulta pari al 50% della Remunerazione fissa. Il raggiungimento del livello di risultato massimo, ovvero di una *performance* pari o superiore al 130% (*Cap*), prevede la maturazione di un Premio pari al 130% della Remunerazione fissa.

In considerazione della crescente attenzione dedicata alle tematiche di sostenibilità da parte dei diversi *Stakeholder* e della crescente rilevanza che le stesse assumono per il raggiungimento degli obiettivi strategici di business, dal 2022 è stato introdotto un obiettivo societario di natura non finanziaria, strettamente correlato alle tematiche *ESG* con un peso pari al 10% che, per lo scorso Esercizio, si è concretizzato nell'investimento del Gruppo nella riduzione dell'impatto emissivo. Sono inoltre previsti, all'interno della scheda MBO dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, ulteriori obiettivi specifici collegati alla Strategia di Sostenibilità del Gruppo ed incentrati sulle tematiche legate alla transizione energetica, all'innovazione digitale, all'investimento in iniziative di *Human Capital Development*, alla strategia di *In-Country Value*, quest'ultima finalizzata in particolare allo sviluppo del benessere socio-economico delle comunità locali in cui il Gruppo opera, attraverso la creazione di posti di lavoro, la generazione di business per i fornitori, lo sviluppo delle competenze e il trasferimento del *know-how* ai partner e alle istituzioni locali.

Scheda MBO AD/DG	Peso relativo
Flusso di Cassa della Gestione Operativa di Gruppo	25%
EBITDA di Gruppo	15%
Obiettivo ESG di Gruppo	10%
Obiettivi individuali*	50%

* Gli obiettivi individuali sono definiti con riferimento all'implementazione di progetti specifici a vocazione strategica, nonché ad obiettivi di natura qualitativa oggettivamente misurabili e/o riferibili a tematiche di sostenibilità incentrate, per esempio, sulla transizione energetica, l'innovazione digitale, iniziative di *Human Capital Development*, la strategia di *In-Country Value* del Gruppo.



Al fine di rafforzare ulteriormente la prospettiva di medio-lungo termine della remunerazione variabile, il Piano MBO prevede che una quota pari al 40% del Premio maturato annualmente sia soggetta a differimento fino al termine del triennio di validità del Piano. L'effettiva maturazione della componente MBO differita è condizionata al conseguimento di un Obiettivo di *Performance* individuato nel Capitale Circolante Netto di Gruppo misurato al termine del triennio di riferimento, ovvero al 31 dicembre 2024.

Si ricorda che, in linea con quanto previsto dalle Politiche di Remunerazione del Gruppo e dalle disposizioni del Codice di *Corporate Governance*, tutti i premi maturati ed erogati sono soggetti all'applicazione di clausole di "*claw back/malus*", come meglio descritte nel capitolo 1. Inoltre, si precisa che, ai sensi del Regolamento del Piano, in caso di eventi di natura straordinaria o quali, a titolo esemplificativo, il cambio di controllo, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione e del Collegio Sindacale per competenza, potrà, in relazione alle finalità stesse del Piano MBO e al mutato contesto di riferimento, modificare gli obiettivi o altre condizioni del Piano MBO inizialmente stabiliti ovvero decidere di liquidare, a seconda dei casi, la quota MBO immediata e/o differita maturate pro-rata temporis stabilendone le relative condizioni, fermi restando i diritti già maturati alla data dell'evento straordinario o alla data del cambio di controllo. In caso di evento straordinario o di cambio di controllo verificatosi successivamente al termine del periodo di *performance*, saranno liquidati tutti gli importi maturati ai sensi del Piano MBO.

6.3.3. Remunerazione variabile di Lungo Termine

Una componente rilevante della remunerazione variabile dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale di Maire Tecnimont è orientata verso un orizzonte temporale di lungo termine, al fine di rafforzare il collegamento con gli interessi di creazione di valore sostenibile per gli Azionisti e gli *Stakeholder* nel lungo periodo. In aggiunta alla quota differita del Piano MBO di cui al precedente paragrafo, a favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale a Società ha introdotto nel 2019 un sistema di incentivazione di lungo termine, articolato su 3 piani triennali, in coerenza con l'evoluzione strategica aziendale. Nella definizione di tale sistema, la Società ha adottato criteri stabiliti in allineamento alle principali prassi e ai *benchmark* di mercato, nonché ai Principi e alle Raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance*. Tale sistema comprendeva il Piano LTI 2019-2021 convertito da monetario ad *equity based* da parte dell'Assemblea degli Azionisti del 30 aprile 2020, il Piano LTI 2020-2022, approvato dalla medesima Assemblea che il Consiglio di Amministrazione del 7 maggio 2020

ha deliberato di sospendere, e il Piano LTI 2021-2023 illustrato di seguito.

Nel 2022, inoltre, la Società ha introdotto un piano di incentivazione di lungo termine *equity based*, articolato su 3 cicli triennali, che ha previsto, nel corso dello stesso anno, l'attivazione del Piano LTI 2022-2024 e che intende attuare, nel 2023, il Piano LTI 2023-2025, coerente con l'evoluzione strategica del Gruppo. Nella definizione di tali Piani la Società ha adottato criteri stabiliti in allineamento alle principali prassi di mercato, nonché si è ispirata ai principi del Codice di *Corporate Governance*.

Si ricorda infine che, sempre in linea con quanto previsto dalle Politiche di Remunerazione del Gruppo e con il Codice di cui sopra, tutti i premi maturati ed erogati nell'ambito dei piani di seguito rappresentati sono soggetti all'applicazione di clausole di "*claw back/malus*", come meglio descritte nel capitolo 1.

6.3.3.1. Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2023-2025

L'attivazione del Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2023-2025 ("Piano LTI 2023-2025") è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione del 1° marzo 2023, su proposta del Comitato per la Remunerazione, sentito il parere del Collegio Sindacale per competenza. Il Piano, basato su Azioni Maire Tecnimont S.p.A. e sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti dell'19 aprile 2023 in prima convocazione e dell'20 aprile 2023 in seconda convocazione, in continuità con le esperienze passate, persegue l'esigenza di continuare a rafforzare la *retention* delle risorse chiave e di riconoscere il conseguimento degli obiettivi strategici e di creazione di valore sostenibile per gli Azionisti e gli *Stakeholder*, consentendo al Gruppo di guardare ad un orizzonte di crescita e di perseguire un successo sostenibile di ancor più lungo periodo, in allineamento alle indicazioni strategiche contenute nel nuovo Piano Industriale.

In continuità con i piani di incentivazione di lungo termine approvati in passato e di cui ai paragrafi successivi, il Piano prevede l'Assegnazione gratuita all'Amministratore Delegato e Direttore Generale di Diritti a ricevere Azioni Maire Tecnimont S.p.A. Tale Piano stabilisce - per ciascun anno di durata - una Condizione di Accesso misurata annualmente, individuata nel rapporto tra Utile Netto e Ricavi del Gruppo Maire Tecnimont, come risultante dai Bilanci consolidati 2023, 2024 e 2025. Il raggiungimento di ciascuna Condizione di Accesso permette la maturazione di un terzo del numero complessivo dei Diritti assegnati.

Inoltre, l'effettiva Attribuzione delle Azioni corrispondenti ai Diritti, di volta in volta maturati per effetto dell'avveramento della relativa Condizione di Accesso annuale, avverrà sulla base del livello di raggiungimento degli Obiettivi di *Performance*, misurati al termine del Periodo di *Vesting* triennale ovvero al 31 dicembre 2025, identificati nel valore di Utile Netto di Gruppo e in parametri correlati a tematiche di sostenibilità.

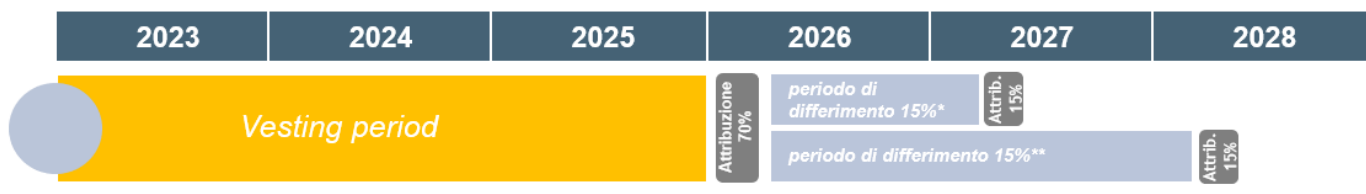
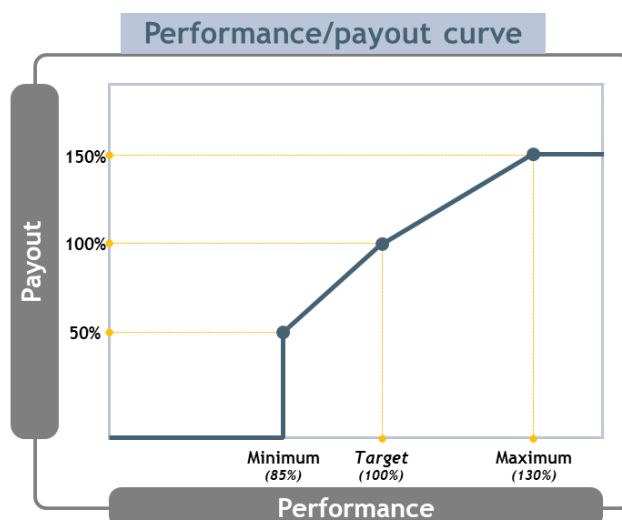
In esecuzione del Piano, all'Amministratore Delegato e Direttore Generale di Maire Tecnimont saranno assegnati Diritti a ricevere Azioni Maire Tecnimont S.p.A. in corrispondenza al livello di raggiungimento degli Obiettivi di *Performance* a livello *Target*, per un controvalore, su base annua, pari al 100% della Remunerazione fissa, intesa come somma della Retribuzione Annuale Lorda da Direttore Generale e dell'emolumento per la carica di Amministratore Delegato, alla data di assegnazione, rapportato ad un prezzo dell'Azione identificato (*payout opportunity*).

Al fine di rafforzare la finalità di *retention* del Piano, lo stesso prevede l'iniziale riconoscimento del 70% delle Azioni al termine del periodo di *vesting* triennale e l'Attribuzione del restante 30% in due distinte *tranches* differite, pari ciascuna al 15%, trascorsi 12 e 24 mesi dall'Attribuzione della prima quota, a fronte della permanenza in carica.

Come anticipato, la maturazione dei Diritti a ricevere gratuitamente Azioni avverrà

subordinatamente alla verifica delle Condizioni di Accesso e del livello di conseguimento degli Obiettivi di *Performance* sopra indicati e con riferimento alla curva di incentivazione rappresentata nel grafico sotto riportato:

- nessun Diritto maturerà in caso di mancato raggiungimento del livello minimo di *performance* (*Entry Gate*);
- al raggiungimento del livello *Entry Gate*, il beneficiario maturerà il 50% dei Diritti assegnati;
- al raggiungimento del livello target di *performance* (*Target*), il beneficiario maturerà il 100% dei Diritti assegnati;
- al raggiungimento del livello massimo di *performance* (*Cap*), il beneficiario maturerà il 150% dei Diritti assegnati; al raggiungimento di un livello di *performance* superiore al *Cap*, il beneficiario non maturerà ulteriori Diritti.



* 12 mesi dalla data di Attribuzione del primo 70% del Premio

** 24 mesi dalla data di Attribuzione del primo 70% del Premio

Inoltre, il Regolamento del Piano, che sarà approvato dal Consiglio di Amministrazione, potrà prevedere clausole di accelerazione del Piano nel caso di, a titolo esemplificativo, messa in liquidazione o scioglimento della Società, di Cambio di Controllo o di *delisting*.

Per ulteriori dettagli riguardo al Piano LTI 2023-2025 si rimanda al Documento Informativo dedicato, messo a disposizione sul sito internet della Società.

6.3.3.2. Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2022-2024

L'attivazione del Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2022-2024 ("Piano LTI 2022-2024") è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione del 25 febbraio 2022, su proposta del Comitato per la Remunerazione, sentito il parere del Collegio Sindacale per competenza. Il Piano, basato su Azioni Maire Tecnimont S.p.A. e approvato dall'Assemblea degli Azionisti dell'8 aprile 2022, è nato dall'esigenza di rafforzare ulteriormente la *retention* delle risorse chiave per il conseguimento degli obiettivi strategici e di creazione di valore sostenibile per gli

Azionisti e gli *Stakeholder*, consentendo al Gruppo di guardare ad un orizzonte di crescita e di perseguire il successo sostenibile di ancor più lungo periodo. In data 6 luglio 2022, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale per competenza e previo parere motivato non vincolante favorevole del Comitato Parti Correlate, ha dato attuazione al Piano approvandone il Regolamento.

In continuità con i piani di incentivazione di lungo termine approvati in, il Piano prevede l'Assegnazione gratuita all'Amministratore Delegato e Direttore Generale di Diritti a ricevere Azioni Maire Tecnimont S.p.A. Tale Piano stabilisce - per ciascun anno di durata - una Condizione di Accesso misurata annualmente, individuata nel rapporto tra Utile Netto e Ricavi del Gruppo Maire Tecnimont, come risultante dai Bilanci consolidati 2022, 2023 e 2024. Il raggiungimento di ciascuna Condizione di Accesso permette la maturazione di un terzo del numero complessivo dei Diritti assegnati.

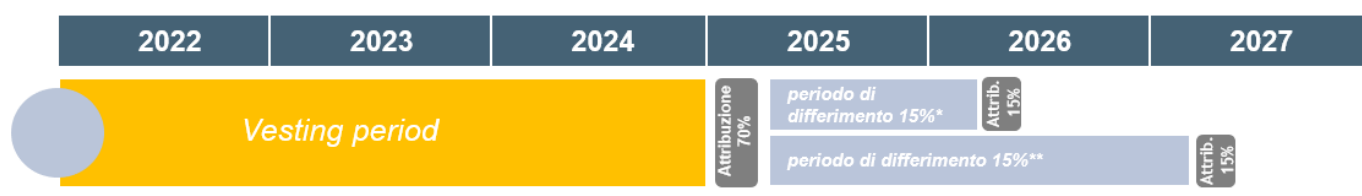
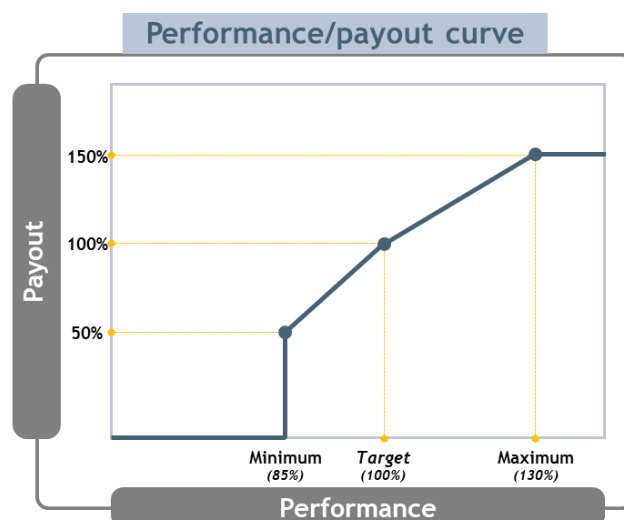
Inoltre, l'effettiva Attribuzione delle Azioni, corrispondenti ai Diritti di volta in volta maturati per effetto dell'avveramento della relativa Condizione di Accesso annuale, avverrà sulla base del livello di raggiungimento degli Obiettivi di *Performance*, misurati al termine del Periodo di *Vesting* triennale ovvero al 31 dicembre 2024, identificati nel valore di Utile Netto di Gruppo e in parametri correlati a tematiche di sostenibilità. A tale riguardo, si precisa che tali parametri fanno riferimento ai diversi pilastri della Strategia di Sostenibilità del Gruppo, ovvero alle politiche di *local content*, all'investimento in ambito formativo (sia su tematiche HSE & SA8000 sia in termini di sviluppo professionale più in generale), alle *performance* relative all'indice *Lost Time Injury Frequency Rate*, alle emissioni di CO2 e alle tecnologie abilitanti la transizione energetica e l'economia circolare, con particolare focus sulle filiere industriali per la decarbonizzazione e il riciclo dei rifiuti.

In esecuzione del Piano, all'Amministratore Delegato e Direttore Generale di Maire Tecnimont sono stati assegnati Diritti a ricevere Azioni Maire Tecnimont S.p.A. in corrispondenza al livello di raggiungimento degli Obiettivi di *Performance* a livello *Target*, per un controvalore, su base annua, pari al 100% della Remunerazione fissa, intesa come somma della Retribuzione Annua Lorda da Direttore Generale e dell'emolumento per la carica di Amministratore Delegato, alla data di assegnazione, rapportato ad un prezzo dell'Azione identificato (*payout opportunity*).

Al fine di rafforzare la finalità di *retention* del Piano, lo stesso prevede l'iniziale riconoscimento del 70% delle Azioni al termine del periodo di *vesting* triennale e l'Attribuzione del restante 30% in due distinte *tranches* differite, pari ciascuna al 15%, trascorsi 12 e 24 mesi dall'Attribuzione della prima quota, a fronte della permanenza in carica.

Come anticipato, la maturazione dei Diritti a ricevere gratuitamente Azioni avverrà subordinatamente alla verifica delle Condizioni di Accesso e del livello di conseguimento degli Obiettivi di *Performance* sopra indicati e con riferimento alla curva di incentivazione rappresentata nel grafico sotto riportato:

- nessun Diritto maturerà in caso di mancato raggiungimento del livello minimo di *performance* (*Entry Gate*);
- al raggiungimento del livello *Entry Gate*, il beneficiario maturerà il 50% dei Diritti assegnati;
- al raggiungimento del livello target di *performance* (*Target*), il beneficiario maturerà il 100% dei Diritti assegnati;
- al raggiungimento del livello massimo di *performance* (*Cap*), il beneficiario maturerà il 150% dei Diritti assegnati; al raggiungimento di un livello di *performance* superiore a *Cap*, il beneficiario non maturerà ulteriori Diritti.



* 12 mesi dalla data di Attribuzione del primo 70% del Premio

** 24 mesi dalla data di Attribuzione del primo 70% del Premio

Inoltre, il Regolamento del Piano prevede che nel caso di messa in liquidazione o scioglimento della Società, di Cambio di Controllo o di *delisting* sarà mantenuto impregiudicato il diritto a ricevere gratuitamente le Azioni assumendo conseguite le Condizioni di Accesso non ancora verificate e gli Obiettivi di *Performance* a livello Target. Tali Azioni verranno attribuite anticipatamente rispetto ai termini previsti dai Regolamenti, secondo modalità e tempistiche definite dal Consiglio di Amministrazione, sentiti il parere del Comitato per la Remunerazione e del Collegio Sindacale per competenza.

Per ulteriori dettagli riguardo al Piano LTI 2022-2024 si rimanda al Documento Informativo dedicato, messo a disposizione sul sito internet della Società.

6.3.3.3. Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2021-2023

L'attivazione del Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2021-2023 ("Piano LTI 2021-2023") è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione del 10 marzo 2021, su proposta del Comitato per la Remunerazione, sentito il parere del Collegio Sindacale per competenza. Il Piano, basato su Azioni Maire Tecnimont S.p.A. e approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 15 aprile 2021, è nato dall'esigenza di rafforzare ulteriormente la *retention* delle risorse chiave per il conseguimento degli obiettivi strategici e la creazione di valore sostenibile per gli Azionisti e gli *Stakeholder*, consentendo al Gruppo di guardare ad un orizzonte di crescita e di perseguire un successo sostenibile di ancor più lungo periodo. In data 24 giugno 2021, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale per competenza, ha dato attuazione al Piano approvandone il Regolamento.

Il Piano prevede l'Assegnazione gratuita all'Amministratore Delegato e Direttore Generale di Diritti a ricevere Azioni Maire Tecnimont S.p.A. Tale Piano stabilisce - per ciascun anno di

durata - una Condizione di Accesso misurata annualmente, individuata nel rapporto tra Utile Netto e Ricavi del Gruppo Maire Tecnimont, come risultante dai Bilanci consolidati 2021, 2022 e 2023. Il raggiungimento di ciascuna Condizione di Accesso permette la maturazione di un terzo del numero complessivo dei Diritti assegnati.

Inoltre, l'effettiva Attribuzione delle Azioni corrispondenti ai Diritti, di volta in volta maturati per effetto dell'avveramento della relativa Condizione di Accesso annuale, avverrà sulla base del livello di raggiungimento degli Obiettivi di *Performance*, misurati al termine del Periodo di *Vesting* triennale ovvero al 31 dicembre 2023, identificati nel valore di Utile Netto di Gruppo e in parametri correlati a tematiche di sostenibilità. A tale riguardo, si precisa che tali parametri fanno riferimento ai diversi pilastri della Strategia di Sostenibilità del Gruppo, ovvero alle politiche di *local content*, all'investimento in ambito formativo (sia su tematiche HSE & SA8000 sia in termini di sviluppo professionale più in generale), alle *performance* relative all'indice *Lost Time Injury Frequency Rate*, alle emissioni di CO2 e al portafoglio delle tecnologie *green* ed *enabling* commercializzate, in linea con gli obiettivi del Piano Industriale del Gruppo.

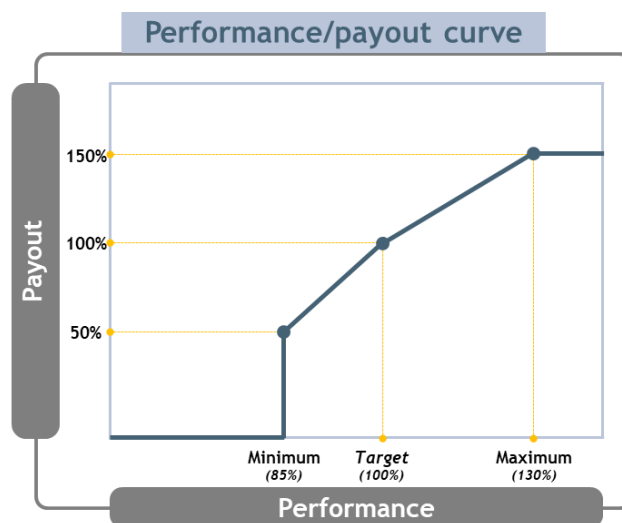
In esecuzione del Piano, all'Amministratore Delegato e Direttore Generale di Maire Tecnimont sono stati assegnati Diritti a ricevere Azioni Maire Tecnimont S.p.A. in corrispondenza al livello di raggiungimento degli Obiettivi di *Performance* a livello *Target*, per un controvalore, su base annua, pari al 100% della Remunerazione fissa, intesa come somma della Retribuzione Annua Lorda da Direttore Generale e dell'emolumento per la carica di Amministratore Delegato, alla data di assegnazione, rapportato ad un prezzo dell'Azione identificato (*payout opportunity*)².

Al fine di rafforzare la finalità di *retention* del Piano, lo stesso prevede l'iniziale Attribuzione del 70% delle Azioni al termine del Periodo di *Vesting* triennale e l'Attribuzione del restante 30% in due distinte *tranches* differite, pari ciascuna al 15%, trascorsi 12 e 24 mesi dall'Attribuzione della prima quota, a fronte della permanenza in carica.

Come anticipato, la maturazione dei Diritti a ricevere gratuitamente Azioni avverrà subordinatamente alla verifica delle Condizioni di Accesso e del livello di conseguimento degli Obiettivi di *Performance* sopra indicati e con riferimento alla curva di incentivazione rappresentata nel grafico sotto riportato:

- nessun Diritto maturerà in caso di mancato raggiungimento del livello minimo di *performance* (*Entry Gate*);
- al raggiungimento del livello *Entry Gate*, il beneficiario maturerà il 50% dei Diritti assegnati;
- al raggiungimento del livello target di *performance* (*Target*), il beneficiario maturerà il 100% dei Diritti assegnati;
- al raggiungimento del livello massimo di *performance* (*Cap*), il beneficiario maturerà il 150% dei Diritti assegnati; al raggiungimento di un livello di *performance* superiore al *Cap*, il beneficiario non maturerà ulteriori Diritti.

² Si segnala che il Piano LTI 2021-2023 è stato assegnato ad Alessandro Bernini in qualità di *Chief Financial Officer*, considerando una percentuale della Remunerazione Fissa Annua Lorda alla Data di Assegnazione pari al 70% su base annuale.



* 12 mesi dalla data di Attribuzione del primo 70% del Premio

** 24 mesi dalla data di Attribuzione del primo 70% del Premio

Inoltre, il Regolamento del Piano prevede che nel caso di messa in liquidazione o scioglimento della Società, di Cambio di Controllo o di *delisting* sarà mantenuto impregiudicato il diritto a ricevere gratuitamente le Azioni assumendo conseguite le Condizioni di Accesso non ancora verificate e gli Obiettivi di *Performance* a livello Target. Tali Azioni verranno attribuite anticipatamente rispetto ai termini previsti dai Regolamenti, secondo modalità e tempistiche definite dal Consiglio di Amministrazione, sentiti il parere del Comitato per la Remunerazione e del Collegio Sindacale per competenza.

Per ulteriori dettagli riguardo al Piano LTI 2021-2023 si rimanda al Documento Informativo dedicato, messo a disposizione sul sito internet della Società.

6.3.4. Benefici non monetari

In continuità con la Politica attuata nei precedenti esercizi, nel rispetto del CCNL e degli accordi integrativi aziendali, per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale è prevista l'applicazione dei *benefit* riconosciuti per la categoria dirigenziale - ovvero previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa, coperture assicurative in caso di morte o invalidità, auto a uso promiscuo e rimborso carburante - ed alcuni altri benefici non monetari.

6.4. Remunerazione del Collegio Sindacale

La remunerazione del Collegio Sindacale è stata deliberata dall'Assemblea degli Azionisti dell'8 aprile 2022, all'atto della nomina dei componenti del Collegio medesimo. Tale remunerazione è commisurata all'impegno richiesto, alla rilevanza del ruolo ricoperto, nonché alle caratteristiche dimensionali e settoriali dell'impresa.

		Compenso
Collegio Sindacale	Presidente	80.000 Euro
	Sindaci	60.000 Euro

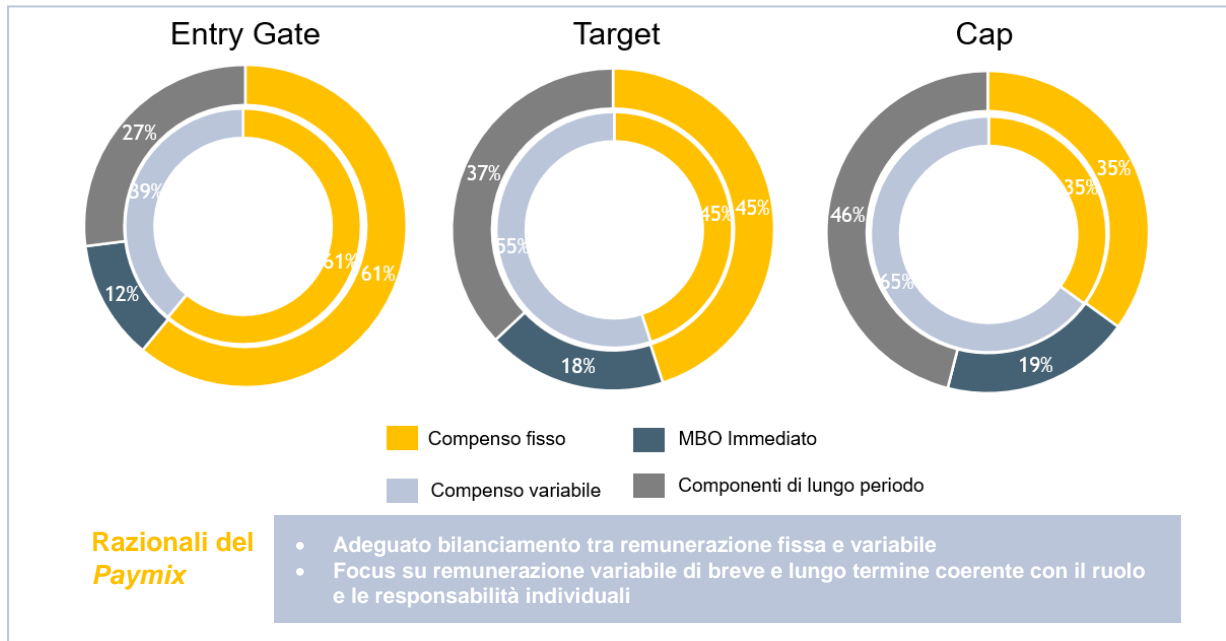
7. Remunerazione dei Dirigenti apicali³

Maire Tecnimont, sulla base delle proposte del Comitato per la Remunerazione e delle delibere assunte dal Consiglio di Amministrazione, ha promosso l'analisi, l'implementazione e il monitoraggio del sistema di *compensation* dedicato ai Dirigenti apicali del Gruppo, disegnato allo scopo di focalizzare sempre più il *management* sui risultati aziendali di medio-lungo periodo e sulla creazione di valore sostenibile, così come definiti dal Piano Industriale e dalla Strategia di Sostenibilità, nonché in allineamento alle principali prassi e ai *benchmark* di mercato. Analogamente a quanto previsto per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, i Dirigenti apicali del Gruppo sono destinatari, oltre alla Remunerazione fissa, della possibile combinazione degli elementi sotto descritti.



³ Si ricorda che le informazioni indicate in questo paragrafo sulla remunerazione dei Dirigenti apicali - fatta eccezione per la posizione da Dirigente di Fabrizio Di Amato - vengono inserite al solo fine di fornire un quadro più completo degli strumenti di politica di remunerazione del *top management*, non essendo stati individuati Dirigenti con responsabilità strategiche diversi dagli Amministratori esecutivi.

Paymix



Fabrizio Di Amato ricopre per la Società, con un rapporto di lavoro da Dirigente, il ruolo di *Group Corporate Affairs, Governance & Compliance and Institutional Relations Senior Executive*, in conformità ed in esecuzione delle linee guida del Consiglio di Amministrazione. Per tale ruolo vengono riconosciuti una componente fissa annua lorda (RAL) e i *benefit* previsti dal CCNL applicato e dalle prassi aziendali - ovvero previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa, coperture assicurative in caso di morte o invalidità, auto a uso promiscuo e un'indennità compensativa dello svolgimento di attività lavorativa in luoghi sempre diversi (cd. itinerante). Sarà altresì destinatario del Piano di Azionariato diffuso 2023-2025, offerto alla generalità dei dipendenti, approvato dal Consiglio di Amministrazione del 1° marzo 2023 e sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti del 19 aprile 2023 in prima convocazione e del 20 aprile 2023 in seconda convocazione. Egli non è beneficiario degli altri piani di incentivazione a breve e lungo termine implementati dalla Società o di altre componenti della remunerazione previste per i Dirigenti apicali del Gruppo.

7.1. Remunerazione fissa

La componente fissa della remunerazione dei Dirigenti apicali del Gruppo è definita, e nel tempo monitorata e revisionata, secondo i principi di:

- riconoscimento del ruolo e delle responsabilità in termini di valenza strategica nelle decisioni a livello di Gruppo;
- competitività delle remunerazioni sul mercato;
- equità interna per profili equiparabili;
- *retention* e fidelizzazione nei confronti del Gruppo.

7.2. Remunerazione variabile di Breve Termine (MBO)

In continuità con quanto definito per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, anche ai Dirigenti apicali - per il triennio 2022-2024 - si applica il Piano MBO descritto al paragrafo 6.3.2, che dà diritto a ricevere un Premio monetario annuale, in base al livello di raggiungimento degli obiettivi stabiliti in relazione al Piano Industriale approvato. Si ricorda che, al fine di collegare le *performance* di breve periodo a quelle di lungo termine, tale Piano prevede il differimento dell'erogazione di una parte del Premio al termine del triennio di riferimento, a seguito dell'approvazione del Bilancio al 31 dicembre 2024.

Il Piano prevede l'assegnazione dei seguenti obiettivi, con relativo peso, distinti per ruoli *Corporate* o di Società Controllate:

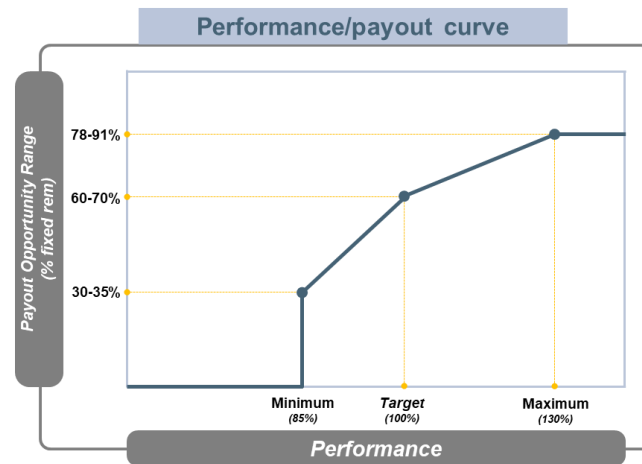
Scheda Ruoli <i>Corporate</i>	Peso relativo	Scheda Ruoli Società Controllate	Peso relativo
Flusso di Cassa della Gestione Operativa di Gruppo	25%	<i>Business Margin</i>	25%
EBITDA di Gruppo	15%	Flusso di Cassa della Gestione Operativa di Gruppo	15%
Obiettivo ESG di Gruppo	10%	Obiettivo ESG di Gruppo	10%
Obiettivi Individuali*	50%	Obiettivi Individuali*	50%

* Gli obiettivi individuali sono definiti con riferimento all'implementazione di progetti specifici a vocazione strategica, nonché ad obiettivi di natura qualitativa oggettivamente misurabili e/o riferibili a tematiche di sostenibilità incentrate, per esempio, sulla transizione energetica, l'innovazione digitale, iniziative di *Human Capital Development*, la strategia di *In-Country Value* del Gruppo.

Così come per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, il Piano MBO dei Dirigenti apicali prevede un livello minimo di *performance* (*Entry Gate*, pari all'85% della *performance* complessiva) al di sotto del quale non è erogato alcun Premio, un livello *Target* (pari al 100% della *performance* complessiva) e un *Cap* (Obiettivo massimo di *Performance*, pari al 130% della *performance* complessiva), raggiunto il quale sarà riconosciuto il massimo Premio previsto.

Inoltre, in considerazione della crescente attenzione dedicata alle tematiche di sostenibilità da parte degli *Stakeholder*, all'interno delle schede MBO dei Dirigenti apicali è stato introdotto, a partire dallo scorso Esercizio, un obiettivo societario di natura non finanziaria comune a tutti i profili coinvolti, e sono previsti obiettivi specifici relativi ai temi ESG, con particolare riferimento alle tematiche legate alla transizione energetica, all'innovazione digitale, alle iniziative di *Human Capital Development*, alla strategia di *In-Country Value* del Gruppo come sopra descritta.

Il Piano prevede quote di differimento e *payout opportunity* distinte a seconda del ruolo ricoperto, come meglio descritto nel grafico che segue:



Il Piano, in caso di raggiungimento degli obiettivi al *Target*, prevede la corresponsione immediata di un ammontare pari al 60%-67% del Premio maturato e il differimento della restante parte.

In analogia con quanto stabilito per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, anche per i Dirigenti apicali il riconoscimento della quota di MBO differito è condizionato al conseguimento dell'Obiettivo di *Performance* individuato nel Capitale Circolante Netto di Gruppo. Al termine del periodo di validità del Piano MBO, e previa valutazione del livello di raggiungimento del predetto Obiettivo di *Performance*, misurato al termine del Piano (ovvero, per il triennio di riferimento, al 31 dicembre 2024), ai Dirigenti apicali sarà erogato, qualora previsto, il bonus MBO differito.

Si ricorda infine che, sempre in linea con quanto previsto dalle Politiche di Remunerazione del Gruppo e con il Codice di cui sopra, tutti i premi maturati ed erogati nell'ambito dei piani di seguito rappresentati sono soggetti all'applicazione di clausole di "*claw back/malus*", come meglio descritte nel capitolo 1. Inoltre, in caso di eventi di natura straordinaria o quali, a titolo esemplificativo, il cambio di controllo, troveranno applicazione le clausole previste nel paragrafo 6.3.2.

7.3. Remunerazione variabile di Lungo Termine

Come anticipato, al fine di stabilizzare la compagine manageriale del Gruppo per il raggiungimento degli obiettivi strategici su base pluriennale, la Società, oltre a stabilire all'interno del Piano MBO il differimento di una parte dell'incentivo come dettagliato in precedenza, ha introdotto, anche a favore di Dirigenti apicali selezionati, sistemi di incentivazione di lungo termine, che includono il Piano LTI 2023-2025, il Piano LTI 2022-2024 e il Piano LTI 2021-2023.

Nella definizione di tali Piani la Società ha adottato criteri stabiliti in linea con le principali prassi e *benchmark* di mercato.

Si ricorda infine che, sempre in linea con quanto previsto dalle Politiche di Remunerazione del Gruppo e con il Codice di cui sopra, tutti i premi maturati ed erogati nell'ambito dei piani di seguito rappresentati sono soggetti all'applicazione di clausole di "*claw back/malus*", come meglio descritte nel capitolo 1.

7.3.1. Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2023-2025

Il Piano LTI 2023-2025 per i Dirigenti apicali selezionati risponde alle finalità, ai termini e alle condizioni già descritti nel paragrafo 6.3.3.1, ad eccezione delle *payout opportunity*. Infatti, in esecuzione del Piano, ai Dirigenti apicali individuati quali beneficiari sono assegnati Diritti a ricevere Azioni Maire Tecnimont S.p.A. per un controvalore definito, in base al ruolo ricoperto, al livello *Target* di raggiungimento degli Obiettivi di *Performance*, in un *range*, su base annua, tra il 20% e il 70% della remunerazione fissa alla data di assegnazione del Piano.

Inoltre, il Regolamento del Piano, che sarà approvato dal Consiglio di Amministrazione, potrà prevedere clausole di accelerazione del Piano nel caso di, a titolo esemplificativo, messa in liquidazione o scioglimento della Società, di Cambio di Controllo o di *delisting*. Per ulteriori dettagli riguardo al Piano LTI 2023-2025 si rimanda al Documento Informativo dedicato, messo a disposizione sul sito internet della Società.

7.3.2. Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2022-2024

Il Piano LTI 2022-2024 per i Dirigenti apicali selezionati risponde alle finalità, ai termini e alle condizioni già descritti nel paragrafo 6.3.3.2, ad eccezione delle *payout opportunity*. Infatti, in esecuzione del Piano, ai Dirigenti apicali individuati quali beneficiari sono assegnati Diritti a ricevere Azioni Maire Tecnimont S.p.A. per un controvalore definito, in base al ruolo ricoperto, al livello *Target* di raggiungimento degli Obiettivi di *Performance*, in un *range*, su base annua, tra il 20% e il 70% della remunerazione fissa alla data di assegnazione del Piano.

Inoltre, è previsto che nel caso di messa in liquidazione o scioglimento della Società, di Cambio di Controllo o di *delisting*, troveranno applicazione le clausole previste nel paragrafo 6.3.3.2. Per ulteriori dettagli riguardo al Piano LTI 2022-2024 si rimanda al Documento Informativo dedicato, messo a disposizione sul sito internet della Società.

7.3.3. Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2021-2023

Il Piano LTI 2021-2023 per i Dirigenti apicali selezionati risponde alle finalità, ai termini e alle condizioni già descritti nel paragrafo 6.3.3.3, ad eccezione delle *payout opportunity*. Infatti, in esecuzione del Piano, ai Dirigenti apicali individuati quali beneficiari sono assegnati Diritti a ricevere Azioni Maire Tecnimont S.p.A. per un controvalore definito, in base al ruolo ricoperto, al livello *Target* di raggiungimento degli Obiettivi di *Performance*, in un *range*, su base annua, tra il 20% e il 70% della remunerazione fissa alla data di assegnazione del Piano.

Inoltre, è previsto che nel caso di messa in liquidazione o scioglimento della Società, di Cambio di Controllo o di *delisting*, troveranno applicazione le clausole previste nel paragrafo 6.3.3.3. Per ulteriori dettagli riguardo al Piano LTI 2021-2023 si rimanda al Documento Informativo dedicato, messo a disposizione sul sito internet della Società.

8. Piano di Azionariato diffuso 2023-2025

In coerenza con le politiche di incentivazione descritte nei paragrafi precedenti, il Gruppo Maire Tecnimont ha confermato, in continuità con quanto stabilito per i trienni 2016-2018 e 2020-2022, la Politica di *engagement* ed incentivazione nei confronti dei propri dipendenti che, per una quota

significativa di essi, si è concretizzata anche nel Piano di *flexible benefits* Maire4You, in linea con le più innovative politiche di *compensation* poste in essere nel mercato di riferimento, che hanno contribuito a rafforzare l'*employer branding* distintivo di Maire Tecnimont.

Tra gli elementi fondanti tale Politica, verrà sottoposta all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti del 19 e 20 aprile 2023, rispettivamente in prima e seconda convocazione, la proposta di introduzione di un nuovo Piano di Azionariato diffuso per il triennio 2023-2025 (il "Piano di Azionariato diffuso 2023-2025"), rivolto alla generalità dei dipendenti, approvato dal Consiglio di Amministrazione del 1° marzo 2023, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione e il Collegio Sindacale per competenza. Tale Piano conferma la finalità di favorire la partecipazione dei dipendenti alla crescita del valore aziendale e al perseguimento degli obiettivi societari, per affrontare con successo il percorso di sviluppo del Gruppo nell'ambito del nuovo indirizzo strategico nella realizzazione della transizione energetica, anche attraverso il rafforzamento della motivazione, del senso di appartenenza e della fidelizzazione delle Persone nel lungo periodo.

È previsto un Ciclo di Assegnazione di Diritti per ciascun anno di durata (2023-2024-2025) e la possibilità, per tutti i beneficiari, di ricevere gratuitamente Azioni Maire Tecnimont S.p.A., in funzione del raggiungimento di un parametro di natura economico-finanziario consolidato e di un obiettivo, di nuova introduzione, legato alla Strategia di Sostenibilità. In continuità con il passato ed in analogia e coerenza con gli altri sistemi di incentivazione basati su strumenti finanziari, anche per il Piano di Azionariato diffuso 2023-2025 l'Obiettivo di *Performance* farà riferimento al rapporto tra Utile Netto e Ricavi del Gruppo, mentre l'indicatore di natura non finanziaria sarà definito in relazione alle priorità aziendali in ambito ESG.

Al fine di rafforzare la finalità di *retention* del Piano è previsto, per ciascun Ciclo, un periodo di *lock-up* delle Azioni attribuite della durata di 3 anni, a decorrere dalla data di consegna delle stesse.

Inoltre, il Regolamento del Piano, che sarà approvato dal Consiglio di Amministrazione, potrà prevedere clausole di accelerazione del Piano nel caso di, a titolo esemplificativo, Cambio di Controllo o *delisting*.

Per ulteriori dettagli riguardo al Piano di Azionariato Diffuso 2023-2025 si rimanda al Documento Informativo dedicato, messo a disposizione sul sito internet della Società.

9. Politica in materia di trattamenti di fine rapporto/mandato

La Società non prevede *ex-ante* indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto di lavoro.

In favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e di alcuni selezionati Dirigenti apicali, sono state stabilite indennità in caso di cessazione del rapporto con la Società o con società del Gruppo Maire Tecnimont, che si verifichi entro sei mesi dall'avvenuta modifica nella struttura dell'assetto proprietario del Gruppo stesso (c.d. Cambio di Controllo). In tale fattispecie, in caso di cessazione del rapporto come *good leaver*, oltre a quanto eventualmente previsto dal CCNL a titolo di preavviso, è prevista l'erogazione di un importo pari a 2 volte la Remunerazione Globale Annuale complessiva (comprensiva della retribuzione fissa, del valore dei *benefit* percepiti nei 12 mesi precedenti la data di cessazione del contratto, della media della

retribuzione variabile percepita negli ultimi tre anni solari di servizio precedenti la predetta data - con esclusione del valore di eventuali Azioni assegnate -, e dell'importo degli eventuali compensi percepiti in relazione alle cariche sociali ricoperte negli ultimi 12 mesi). In caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro nel medesimo arco di tempo, l'importo di cui sopra sarà aumentato dell'importo corrispondente all'indennità sostitutiva del preavviso prevista in caso di licenziamento e nel caso di dimissioni motivate dal Cambio di Controllo sarà corrisposta l'indennità di preavviso prevista dall'art. 13 del CCNL e l'importo di cui sopra sarà aumentato di una somma corrispondente alla differenza tra l'indennità sostitutiva prevista in caso di licenziamento e quella liquidata ai sensi del predetto art. 13. L'importo di cui sopra sarà erogato, qualora dovuto, a condizione della sottoscrizione (entro e non oltre 60 giorni dall'ultimo giorno di vigenza del contratto o di sussistenza del rapporto di lavoro) di un verbale di conciliazione ex art. 410 e ss. c.p.c. contenente ampie rinunce in relazione al rapporto di lavoro dirigenziale intercorso e alle cariche ricoperte. Nel caso di cessazione come *good leaver* nel medesimo arco di tempo, la remunerazione variabile di breve e lungo termine verrà riconosciuta applicando il criterio pro-rata temporis, considerando gli indicatori di *performance* raggiunti a livello *Target*.

Fatta eccezione per quanto sopra stabilito in caso di Cambio di Controllo, non sono previste invece indennità, anche di preavviso, diverse da quelle eventualmente dovute in base alla legge e al CCNL, in caso di cessazione del rapporto di lavoro dirigenziale quale Direttore Generale. Non sono inoltre previsti patti di non concorrenza, assegnazioni o mantenimenti di benefici non monetari, né contratti di consulenza per il periodo successivo alla cessazione del rapporto di lavoro o del mandato.

Riguardo gli effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito dei sistemi di incentivazione viene previsto quanto segue (fermo quanto sopra descritto in caso di cessazione a seguito di Cambio di Controllo):

- con riferimento ai Piani di Azionariato diffuso, qualsiasi fattispecie di cessazione del rapporto di lavoro in data antecedente all'Attribuzione delle Azioni comporta la perdita del diritto all'Attribuzione gratuita delle stesse. In aggiunta, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di *lock-up*, il beneficiario sarà tenuto a cedere le proprie Azioni nei 7 giorni successivi alla chiusura del rapporto di lavoro;

- con riferimento alla remunerazione variabile di lungo periodo, in caso di cessazione del rapporto come *good leaver* prima della data di Attribuzione delle Azioni, i Diritti assegnati potranno maturare anticipatamente pro-quota su base annuale, ferma restando la valutazione del conseguimento delle Condizioni di Accesso misurate annualmente e considerando gli Obiettivi di *Performance* raggiunti a livello *Target*.

In caso di cessazione come *good leaver* nel corso del periodo di differimento, i Diritti maturati continueranno ad essere soggetti a differimento. Resta ferma la facoltà del Consiglio di Amministrazione di attribuire anticipatamente le Azioni corrispondenti ai Diritti maturati oggetto di differimento.

Nel caso di cessazione del rapporto come *bad leaver* il beneficiario perderà automaticamente tutti i Diritti assegnati con riferimento ai Piani; in caso di cessazione del rapporto come *bad leaver* durante il periodo di differimento, non verranno attribuite le Azioni corrispondenti ai Diritti maturati oggetto di differimento;

- per quanto riguarda la remunerazione variabile di breve termine in caso di cessazione come *good leaver* è prevista l'erogazione del Premio sulla base del criterio pro-rata temporis, ferma restando la verifica del raggiungimento degli Obiettivi di *Performance* previsti, consuntivati al termine del periodo di riferimento senza alcuna accelerazione del Piano. È tuttavia prevista la possibilità per il Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per la Remunerazione, di riconoscere un diverso trattamento al beneficiario qualificato come *good leaver*, con possibilità

di disporre l'erogazione degli importi spettanti in via anticipata. In caso di beneficiario qualificato come *bad leaver*, nulla sarà riconosciuto in caso di cessazione anticipata del rapporto.

Per quanto riguarda infine il Piano di Investimento NextChem 2020-2024, in caso di cessazione del rapporto nei primi 5 anni, Maire Tecnimont e/o Maire Investments possono esercitare una *call option* sui *warrant* detenuti dal titolare.

10. Politica in materia di componenti discrezionali

Con il preciso fine di rafforzare la *retention* e la fidelizzazione delle risorse chiave per la crescita e lo sviluppo del Gruppo, di premiare le *performance* più distintive, nonché di remunerare sforzi particolarmente rilevanti nell'ambito di operazioni e progetti di carattere straordinario, supportare eventuali evoluzioni del Piano Industriale e apprezzare la peculiarità del momento attraversato dal settore, la Società si riserva la possibilità di elargire forme di remunerazione straordinaria (c.d. *bonus una tantum*) nella misura massima, con specifico riferimento all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, pari al bonus MBO conseguito al livello *Target* e previa approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione, sentito il parere del Collegio Sindacale per competenza, fermi restando i presidi in materia di operazioni con parti correlate di cui alla Procedura Operazioni con Parti Correlate, ove applicabili.

Con riferimento ad operazioni di natura straordinaria e con significativo impatto sul *business*, la Società si riserva la facoltà di avviare piani di incentivazione "*ad hoc*" connessi al completamento delle stesse, in favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e di Dirigenti apicali, previa approvazione del Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione, sentito il Collegio Sindacale per competenza, fermo restando l'approvazione in sede assembleare qualora richiesto in virtù delle caratteristiche del piano di incentivazione proposto, nonché i presidi in materia di operazioni con parti correlate di cui alla Procedura Operazioni con Parti Correlate, ove applicabili.

11. Altre componenti

L'Assemblea degli Azionisti del 30 aprile 2020 ha approvato il Piano di Investimento in strumenti finanziari NextChem per il periodo 2020-2024, allo scopo di supportare il percorso strategico di *Green Acceleration* in essere, finalizzato alla creazione di un portafoglio di tecnologie volto a rispondere al meglio alle nuove esigenze imposte dalla rivoluzione in corso nell'industria dell'energia e della chimica.

In tale contesto, il Piano intende avere come *focus* principale le iniziative di business e di sviluppo della società Controllata NextChem e ha come destinatari del Piano l'Amministratore Delegato e Direttore Generale di Maire Tecnimont S.p.A., Dirigenti apicali selezionati nonché risorse chiave del Gruppo individuate che si ritiene possano contribuire significativamente al successo della società. Si ricorda che questo strumento si rifà ai modelli di investimento tipici delle iniziative di *venture capital* e *private equity*.

Il Piano prevede un investimento diretto, a titolo oneroso, da parte di ciascun beneficiario e si articola sull'emissione di strumenti finanziari *Warrant* da parte di NextChem, che danno diritto al sottoscrittore a ricevere - decorso il periodo di *vesting* e alle condizioni previste per il Piano - azioni di NextChem.

I regolamenti del Piano stabiliscono ipotesi di accelerazione al verificarsi di determinate condizioni - tra cui IPO o Cambio di Controllo - che prevedono, a seconda dei casi, la possibilità da parte dei Titolari di esercitare anticipatamente i *Warrant*.

Per ulteriori dettagli in merito alle condizioni e modalità di svolgimento del Piano, si rimanda al relativo Documento Informativo e alla Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2021 e sui compensi corrisposti, messi a disposizione sul sito internet della Società.

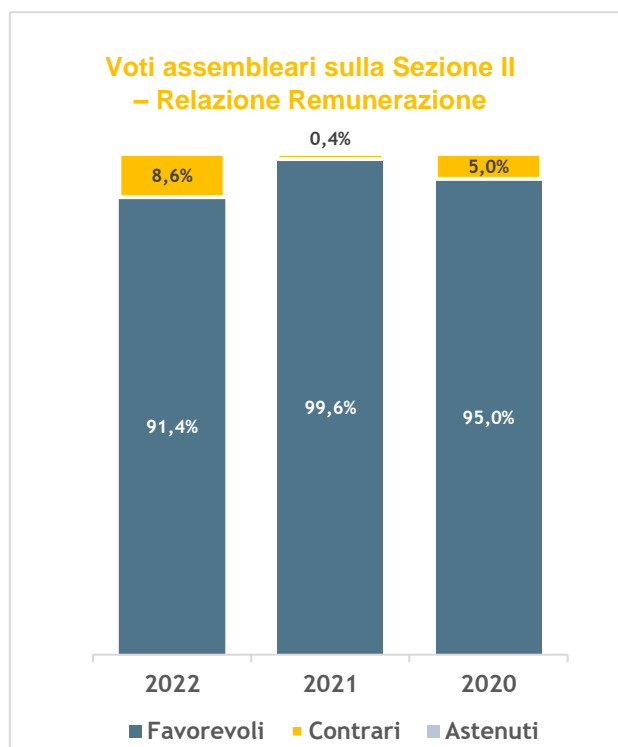
SEZIONE II

La presente Sezione fornisce informazioni circa gli eventi e le attività svolte nel 2022, e dà *disclosure* circa i compensi fissi corrisposti nel corso del medesimo Esercizio. Con riferimento alle componenti variabili maturate sulla base dei risultati di *performance* 2022, viene fornita informazione in merito al livello di raggiungimento degli obiettivi sottostanti. Tale scelta risponde alla volontà di Maire Tecnimont di fornire al mercato e ai propri Azionisti e *Stakeholder* un'informativa ancor più chiara e trasparente.

1. Votazioni assembleari - Sezione II

L'Assemblea degli Azionisti dell'8 aprile 2022 si è espressa in maniera favorevole, tramite votazione, in merito alla Sezione II della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2022 e sui compensi corrisposti, registrando un calo rispetto all'Esercizio precedente. Il grafico evidenzia i risultati della votazione.

Al fine di identificare ulteriori potenziali aree di miglioramento per la presente Sezione della Relazione, Maire Tecnimont ha analizzato le indicazioni fornite dai principali *Proxy Advisors* e dagli Investitori. In particolare, a tal fine, anche in ottemperanza alle richieste della normativa, nella presente Relazione si è ricercata una ancora migliore rappresentazione delle informazioni e un ancor più elevato livello di trasparenza in merito all'attuazione della Politica in materia di Remunerazione.



2. Attuazione della Politica sulla Remunerazione 2022

La Politica 2022 è stata oggetto di verifica da parte del Comitato per la Remunerazione, in occasione della valutazione periodica prevista dal Codice di *Corporate Governance*, che ne ha confermato la coerenza e la consistenza con le decisioni di cui alle delibere assunte dal Consiglio di Amministrazione e alle relative delibere assembleari, ove previste. In particolare, nel 2022 il Gruppo ha dato attuazione alla Politica di Remunerazione 2022. Pertanto, tale Politica è stata attuata, in favore dei soggetti destinatari, attraverso le componenti previste dalla stessa (cfr. Sezione I, capitolo 6 della Relazione in materia di Politica sulla Remunerazione 2022) ovvero, ove applicabili:

- una componente come Consigliere di Amministrazione;
- una componente come Amministratore investito di particolari cariche;
- una componente fissa annua lorda (RAL);
- una componente per la partecipazione a Comitati;
- una componente variabile annuale conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali e individuali (Piano MBO 2022-2024);

- una componente variabile di lungo termine conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali (MBO differito per la quota relativo all'anno di *performance* 2022), collegata nella misura alla componente annuale (Quota immediata del Piano MBO per l'annualità 2022);
- una componente di lungo termine legata al Piano LTI 2021-2023, come descritto nei paragrafi 6.3.3.3 e 7.3.3 della presente Relazione;
- una componente di lungo termine legata al Piano LTI 2022-2024, come descritto nei paragrafi 6.3.3.2 e 7.3.2 della presente Relazione;
- una componente di lungo termine, legata al Piano di Azionariato diffuso 2020-2022, come descritto nella Sezione I, capitolo 8 della Relazione in materia di Politica sulla Remunerazione 2022;
- *benefit* riconosciuti dal CCNL applicato e dalle prassi aziendali.

2.1. Attività del Comitato per la Remunerazione

Nel corso dell'Esercizio 2022, il Comitato per la Remunerazione si è riunito un totale di 6 volte, di cui 3 con i membri in carica fino all'Assemblea degli Azionisti dell'8 aprile 2022:

Composizione del Comitato per la Remunerazione, mandato 2019-2021

Presidente	Andrea Pellegrini
Membro	Vittoria Giustiniani
Membro	Luigi Alfieri

Le successive riunioni si sono svolte con i membri confermati dalla sopraccitata Assemblea, in carica per il triennio 2022-2024:

Composizione del Comitato per la Remunerazione, mandato 2022-2024

Presidente	Paolo Alberto De Angelis
Membro	Francesca Isgrò
Membro	Luigi Alfieri

Nell'ambito dell'espletamento delle proprie funzioni, il Comitato ha avuto la possibilità di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali di volta in volta necessarie.

2.2. Compensi fissi

A valere sull'Esercizio 2022, la Società ha erogato i compensi fissi definiti nell'ambito della Politica sulla Remunerazione 2022 come approvati dall'Assemblea degli Azionisti dell'8 aprile 2022 e dal Consiglio di Amministrazione in medesima data, come indicato in Tabella 1.

Il Presidente di Maire Tecnimont, in aggiunta al compenso per la carica di Presidente, percepisce la retribuzione da Dirigente in virtù del ruolo di *Group Corporate Affairs, Governance & Compliance and Institutional Relations Senior Executive* ricoperto all'interno della Società.

La componente fissa della remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale si compone di un emolumento, confermato nell'importo dal Consiglio di Amministrazione nominato dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti dell'8 aprile 2022, finalizzato a remunerare le deleghe esecutive connesse al ruolo di Amministratore Delegato, e di una Retribuzione Annua Lorda (RAL), in qualità di Direttore Generale.

Il Presidente e l'Amministratore Delegato e Direttore Generale hanno, anche per l'anno 2022, rinunciato al compenso da Amministratore previsto per ciascun membro del Consiglio di Amministrazione.

Gli Amministratori che hanno preso parte a uno o più Comitati, in qualità di Presidente o di Membro, hanno percepito i compensi deliberati dal Consiglio di Amministrazione per tali ruoli.

In particolare, per l'Esercizio 2022 i compensi fissi sono stati i seguenti:

Compensi Comitati		Mandato 2019-2021	Mandato 2022-2024
Consigliere di Amministrazione		45.000 Euro	45.000 Euro
Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità	Presidente	30.000 Euro	30.000 Euro
	Membro	25.000 Euro	25.000 Euro
Comitato per la Remunerazione	Presidente	15.000 Euro	20.000 Euro
	Membro	10.000 Euro	15.000 Euro
Comitato Parti Correlate	Presidente	Gettone di presenza 1.000 Euro	15.000 Euro
	Membro		10.000 Euro

Da ultimo, per l'Esercizio 2022 sono stati corrisposti ai Membri del Collegio Sindacale i compensi deliberati dall'Assemblea degli Azionisti per il triennio 2022-2024, in continuità con il precedente mandato:

		Compenso
Collegio Sindacale	Presidente	80.000 Euro
	Sindaci	60.000 Euro

2.3. Compensi variabili

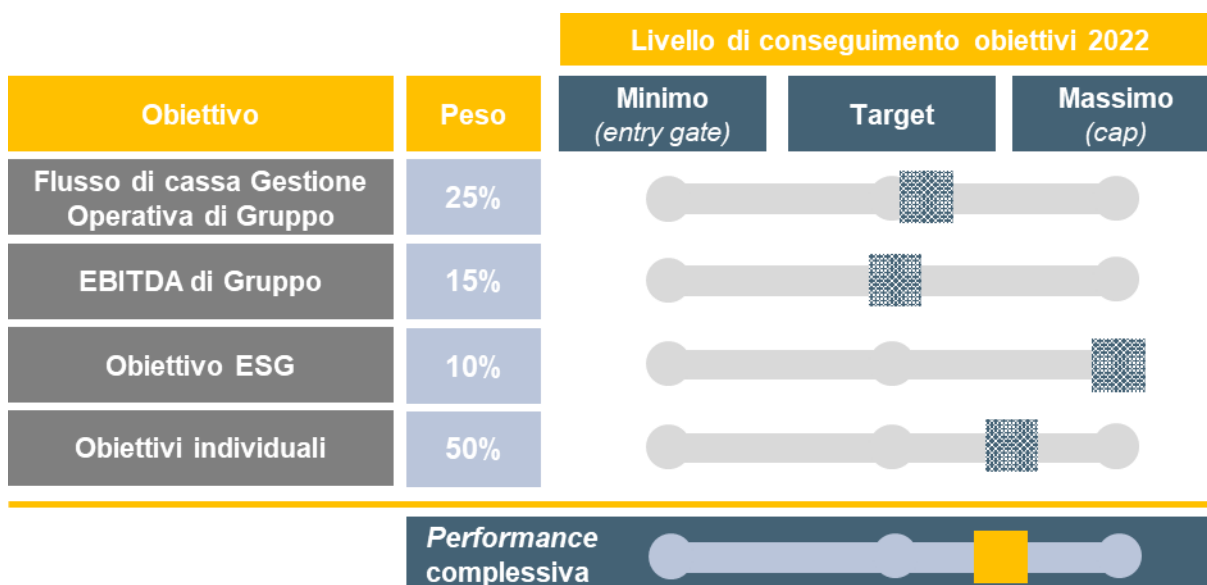
Il Presidente del Consiglio di Amministrazione non risulta beneficiario di alcun sistema di incentivazione variabile, ferma restando la sua partecipazione al Piano di Azionariato diffuso 2020-2022 rivolto alla generalità dei dipendenti che, nel 2022, ha comportato l'Attribuzione delle Azioni derivanti dai risultati conseguiti dal Secondo Ciclo (2021) e l'Assegnazione dei Diritti

relativi al Terzo Ciclo (2022).

L'Amministratore Delegato e Direttore Generale risulta beneficiario, con riferimento all'Esercizio 2022 e in considerazione di quanto sopra descritto, dei seguenti sistemi di incentivazione:

	Periodo di performance	Piano
Variabile di Breve Termine	2022	MBO immediato
Variabile di Lungo Termine	2022-2024	Piano LTI
	2021-2023	Piano LTI
	2020-2022	Piano di Azionariato diffuso

Con riferimento al sistema di incentivazione di breve termine MBO, la tabella seguente rappresenta la stima, ad oggi disponibile, del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati all'Amministratore Delegato e Direttore Generale per l'anno 2022:



L'incentivo maturato a titolo di MBO immediato di competenza 2022 sarà erogato nel 2023 secondo le modalità previste dal Regolamento del Piano MBO. La quota MBO differita 2022 sarà erogata nel 2025, anch'essa secondo le modalità previste dal Regolamento, sulla base del livello di conseguimento dell'Obiettivo di *Performance* (Capitale Circolante Netto del Gruppo Maire Tecnimont) misurato al termine del 2024.

Con riferimento al Piano al Piano LTI 2021-2023 e LTI 2022-2024, le stime al 31 dicembre 2022 fanno prevedere il raggiungimento delle relative Condizioni di Accesso definite per l'anno 2022 (Utile Netto/Ricavi del Gruppo Maire Tecnimont, pari a 2,6%), confermando la maturazione della quota di Premio prevista, il cui riconoscimento sarà soggetto alla verifica degli Indicatori di *Performance* previsti al termine dei Piani.

Relativamente, invece, al Piano di Azionariato diffuso 2020-2022, sulla base delle stime di consuntivo sopra menzionate, è possibile stabilire il raggiungimento dell'Indicatore di *Performance* (Utile Netto/Ricavi del Gruppo Maire Tecnimont al 31 dicembre 2022) al di sopra del livello *Entry Gate* stabilito (pari a 1,82%) per l'anno 2022, a fronte di un risultato conseguito pari al 2,61%. Pertanto, nel 2023, al Presidente e all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, nonché a tutti gli aderenti, saranno attribuite le Azioni derivanti dalla loro partecipazione al Terzo Ciclo (2022) del Piano in esame.

2.4. Altri compensi e benefici non monetari

Con riferimento agli altri compensi corrisposti, si riporta evidenza circa la natura e l'ammontare delle singole voci nelle tabelle di cui al capitolo 4 della presente Sezione.

Per quanto riguarda i Benefici non monetari, il Presidente e l'Amministratore Delegato e Direttore Generale hanno ricevuto *benefit* aziendali il cui controvalore è indicato in Tabella 1. Tali *benefit* si riferiscono, ove applicabili, ai seguenti elementi:

- contribuzione annua al fondo di previdenza complementare a carico azienda;
- contribuzione annua al fondo di assistenza sanitaria integrativa a carico azienda;
- assegnazione di autovettura a uso promiscuo;
- concorso carburante;
- eventuali altri benefici non monetari.

3. Variazione annuale dei compensi e della performance

In linea con il requisito normativo introdotto da Consob con l'aggiornamento del Regolamento Emittenti del dicembre 2020, alla luce degli elementi di remunerazione descritti nella presente Sezione, si riporta di seguito la tabella di confronto della variazione annuale di:

1. remunerazione del Presidente, dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, degli Amministratori non esecutivi e del Collegio Sindacale, come riportata nella voce "Totale" delle Tabelle 1 - Sezione II della "Relazione in materia di Remunerazione 2021 e compensi corrisposti", della "Relazione in materia di Remunerazione 2022 e compensi corrisposti" e della presente Relazione, corrispondenti rispettivamente ai compensi corrisposti negli Esercizi 2019, 2020, 2021 e 2022, comprensivi sia dei compensi percepiti da Maire Tecnimont che da società controllate e collegate;
2. risultati del Gruppo (espressi in termini di valore di EBITDA, Utile Netto e Ricavi, per gli anni 2019, 2020, 2021 e 2022);
3. remunerazione annua lorda media e mediana, parametrata sui dipendenti a tempo pieno (*full time equivalent*), con esclusione dei soggetti di cui si è già tenuto conto al precedente punto 1. Si precisa che, in continuità con quanto già rappresentato nella "Relazione in materia di Remunerazione 2022 e compensi corrisposti" l'analisi è focalizzata sulla popolazione in forza presso le principali società italiane del Gruppo nei periodi di riferimento, in quanto la stessa costituisce una quota significativa e rappresentativa del proprio Capitale Umano, pari a circa il 40% dell'*headcount* totale globale al 31 dicembre 2022. Più nello specifico, il perimetro di raccolta dei dati include Maire Tecnimont S.p.A. e le principali società italiane che, per business di riferimento, possono essere considerate "omogenee" (Tecnimont S.p.A., KT - Kinetics Technology S.p.A., NextChem S.p.A., MyReChemical S.r.l. e Neosia Renewables S.p.A.). Si ricorda infine che, in analogia con le informazioni relative ai soggetti di cui viene fornita *disclosure* nominativa, la Remunerazione annua lorda media indicata in tabella si riferisce alle voci fisse, variabili e ai benefici non monetari (calcolati secondo i medesimi criteri indicati al precedente paragrafo 2.4) relativi alla popolazione coinvolta, di competenza 2019, 2020, 2021 e 2022.

Variazione annuale dei compensi e della *performance*

Consiglio di Amministrazione

Nominativo	Carica	2019	2020	2021	2022	2022 vs 2019	2022 vs 2020	2022 vs 2021
Fabrizio Di Amato	Presidente del CdA	€ 1.999.332,78	€ 2.002.486,96	€ 2.008.370,32	€ 2.107.597,72	5,4%	5,2%	4,9%
Alessandro Bernini	AD e DG	€ -	€ -	€ -	€ 1.556.192,34	-	-	-
Luigi Alfieri	Consigliere	€ 337.980,00	€ 337.980,00	€ 338.000,00	€ 338.000,00	0,0%	0,0%	0,0%
Gabriella Chersicla	Consigliere	€ 78.767,12	€ 78.000,00	€ 80.000,00	€ 88.013,70	11,7%	12,8%	10,0%
Stefano Fiorini	Consigliere	€ -	€ -	€ -	€ -	-	-	-
Francesca Isgrò	Consigliere	€ -	€ -	€ -	€ 44.054,79	-	-	-
Cristina Finocchi Mahne	Consigliere	€ -	€ -	€ -	€ 40.383,56	-	-	-
Paolo Alberto De Angelis	Consigliere	€ -	€ -	€ -	€ 55.068,49	-	-	-
Maurizia Squinzi	Consigliere	€ 58.684,93	€ 70.000,00	€ 70.000,00	€ 70.000,00	19,3%	0,0%	0,0%

Collegio Sindacale

Nominativo	Carica	2019	2020	2021	2022	2022 vs 2019	2022 vs 2020	2022 vs 2021
Francesco Fallacara	Presidente del Collegio Sindacale	€ 80.000,00	€ 85.000,00	€ 85.000,00	€ 88.698,63	10,9%	4,4%	4,4%
Andrea Bonelli	Sindaco Effettivo	€ -	€ -	€ -	€ 98.973,97	-	-	-
Marilena Cederna	Sindaco Effettivo	€ -	€ -	€ -	€ 44.054,79	-	-	-
Mavie Cardì	Sindaco Supplente	€ -	€ -	€ -	€ 8.000,00	-	-	-
Massimiliano Leoni	Sindaco Supplente	€ 87.550,68	€ 82.630,14	€ 58.832,88	€ 65.698,63	-25,0%	-20,5%	11,7%
Andrea Lorenzatti	Sindaco Supplente	€ -	€ -	€ -	€ -	-	-	-

Risultati

Indicatore di <i>performance</i> (Valori in milioni di Euro)	2019	2020	2021	2022	2022 vs 2019	2022 vs 2020	2022 vs 2021
EBITDA	235,6	172,2	173,7	206,40	-12,4%	19,9%	18,8%
Utile Netto	114,7	54,2	80,5	89,44	-22,0%	65,0%	11,1%
Ricavi	3.338,4	2.630,8	2.864,8	3.440,0	3,0%	30,8%	20,1%

Remunerazione dei dipendenti

	2019	2020	2021	2022	2022 vs 2019	2022 vs 2020	2022 vs 2021
Remunerazione media annua lorda	€ 83.652,36	€ 74.487,31	€ 85.934,88	€ 84.838,03	1,4%	13,9%	-1,3%
Remunerazione mediana annua lorda	-	-	-	€ 67.000,18	-	-	-

Con riferimento alle variazioni sopra riportate, si precisa che il valore relativo all'anno 2021 includeva le quote MBO differite relative agli anni di *performance* 2019 e 2021, che ne hanno influenzato positivamente il *trend*.

Si segnala, inoltre, che il rapporto tra la remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e la remunerazione mediana totale dei dipendenti è pari a 23.

4. Compensi corrisposti nell'Esercizio 2022

4.1 Tabella 1. Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e al Direttore Generale

TABELLA 1													
Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e al Direttore Generale													
A	B	C	D	1	2	3		4	5	6	7	8	
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
Fabrizio Di Amato	Presidente del Consiglio di Amministrazione	01/01/2022 - 31/12/2022	fino ad approvazione del bilancio al 31/12/2024										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 1.878.711,00	(1)			€ 23.886,64	€ 205.000,08	(2)	€ 2.107.597,72	€ 1.167,89	
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale				€ 1.878.711,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 23.886,64	€ 205.000,08		€ 2.107.597,72	€ 1.167,89	€ 0,00
Alessandro Bernini	Amministratore Delegato e Direttore Generale	15/05/2022 - 31/12/2022	fino ad approvazione del bilancio al 31/12/2022										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 851.963,52	(3)		€ 678.600,00	(4)	€ 25.628,82	(5)	€ 1.556.192,34	€ 986.404,01	
(II) Compensi da controllate e collegate					(6)								
(III) Totale				€ 851.963,52	€ 0,00	€ 678.600,00	€ 0,00	€ 25.628,82	€ 0,00		€ 1.556.192,34	€ 986.404,01	€ 0,00
Pierroberto Folgiero	Amministratore Delegato e Direttore Generale	01/01/2022 - 14/05/2022	14/05/2022										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 368.849,32	(7)			€ 12.233,61			€ 381.082,93	€ 0,00	
(II) Compensi da controllate e collegate					(8)								
(III) Totale				€ 368.849,32	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 12.233,61	€ 0,00		€ 381.082,93	€ 0,00	€ 0,00
Luigi Alfieri	Consigliere	01/01/2022 - 31/12/2022	fino ad approvazione del bilancio al 31/12/2024										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					(9)	€ 338.000,00	(10)				€ 338.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 0,00	(11)	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00			€ 338.000,00	€ 0,00	
(III) Totale				€ 0,00	€ 0,00	€ 338.000,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00		€ 338.000,00	€ 0,00	€ 0,00
Gabriella Chersicla	Consigliere	01/01/2022 - 31/12/2022	fino ad approvazione del bilancio al 31/12/2024										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 45.000,00		€ 43.013,70	(12)				€ 88.013,70		
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale				€ 45.000,00	€ 43.013,70	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00		€ 88.013,70	€ 0,00	€ 0,00
Paolo Alberto De Angelis	Consigliere	08/04/2022 - 31/12/2022	fino ad approvazione del bilancio al 31/12/2024										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 33.041,10		€ 22.027,40	(13)				€ 55.068,49		
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale				€ 33.041,10	€ 22.027,40	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00		€ 55.068,49	€ 0,00	€ 0,00
Cristina Finocchi Mahne	Consigliere	08/04/2022 - 31/12/2022	fino ad approvazione del bilancio al 31/12/2024										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 33.041,10		€ 7.342,47	(14)				€ 40.383,56		
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale				€ 33.041,10	€ 7.342,47	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00		€ 40.383,56	€ 0,00	€ 0,00
Stefano Fiorini	Consigliere	01/01/2022 - 31/12/2022	fino ad approvazione del bilancio al 31/12/2024										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 0,00	(15)	€ 0,00	(15)				€ 0,00		
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale				€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Francesca Isgrò	Consigliere	08/04/2022 - 31/12/2022	fino ad approvazione del bilancio al 31/12/2024										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 33.041,10		€ 11.013,70	(16)				€ 44.054,79		
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale				€ 33.041,10	€ 11.013,70	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00		€ 44.054,79	€ 0,00	€ 0,00
Maurizia Squinzi	Consigliere	01/01/2022 - 31/12/2022	fino ad approvazione del bilancio al 31/12/2024										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 45.000,00		€ 25.000,00	(17)				€ 70.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale				€ 45.000,00	€ 25.000,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00		€ 70.000,00	€ 0,00	€ 0,00
Vittoria Giustiniani	Consigliere	01/01/2022 - 08/04/2022	08/04/2022										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 11.958,90		€ 2.657,53	(18)				€ 14.616,44		
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale				€ 11.958,90	€ 2.657,53	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00		€ 14.616,44	€ 0,00	€ 0,00
Andrea Pellegrini	Consigliere	01/01/2022 - 08/04/2022	08/04/2022										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 11.958,90		€ 5.986,30	(19)				€ 17.945,21		
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale				€ 11.958,90	€ 5.986,30	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00		€ 17.945,21	€ 0,00	€ 0,00
Patrizia Riva	Consigliere	01/01/2022 - 08/04/2022	08/04/2022										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 11.958,90		€ 2.000,00	(20)				€ 13.958,90		
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale				€ 11.958,90	€ 2.000,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00		€ 13.958,90	€ 0,00	€ 0,00

Nome	Carica	Periodo	Approvazione Bilancio									
Francesco Fallacara	Presidente del Collegio Sindacale	01/01/2022 - 31/12/2022	fino ad approvazione del bilancio al 31/12/2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 80.000,00				€ 80.000,00				
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 8.698,63	(21)				€ 8.698,63			
(III) Totale				€ 88.698,63	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 88.698,63	€ 0,00	€ 0,00
Andrea Bonelli	Sindaco Effettivo	08/04/2022 - 31/12/2022	fino ad approvazione del bilancio al 31/12/2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 44.054,79				€ 44.054,79				
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 54.919,18	(22)				€ 54.919,18			
(III) Totale				€ 98.973,97	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 98.973,97	€ 0,00	€ 0,00
Marilena Cederna	Sindaco Effettivo	08/04/2022 - 31/12/2022	fino ad approvazione del bilancio al 31/12/2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 44.054,79				€ 44.054,79				
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 44.054,79	(23)				€ 44.054,79			
(III) Totale				€ 44.054,79	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 44.054,79	€ 0,00	€ 0,00
Antonia Di Bella	Sindaco Effettivo	01/01/2022 - 08/04/2022	08/04/2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 15.945,21				€ 15.945,21				
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 15.945,21	(24)				€ 15.945,21			
(III) Totale				€ 15.945,21	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 15.945,21	€ 0,00	€ 0,00
Giorgio Lolì	Sindaco Effettivo	01/01/2022 - 08/04/2022	08/04/2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 15.945,21				€ 15.945,21				
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 15.945,21	(25)				€ 15.945,21			
(III) Totale				€ 15.945,21	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 15.945,21	€ 0,00	€ 0,00
Mavie Cardi	Sindaco Supplente	08/04/2022 - 31/12/2022	fino ad approvazione del bilancio al 31/12/2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 0,00				€ 0,00				
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 8.000,00	(26)				€ 8.000,00			
(III) Totale				€ 8.000,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 8.000,00	€ 0,00	€ 0,00
Massimiliano Leoni	Sindaco Supplente	01/01/2022 - 31/12/2022	fino ad approvazione del bilancio al 31/12/2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 0,00				€ 0,00				
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 65.698,63	(27)				€ 65.698,63			
(III) Totale				€ 65.698,63	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 65.698,63	€ 0,00	€ 0,00
Andrea Lorenzatti	Sindaco Supplente	01/01/2022 - 31/12/2022	fino ad approvazione del bilancio al 31/12/2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 0,00				€ 0,00				
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 0,00	(28)				€ 0,00			
(III) Totale				€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Alessandra Conte	Sindaco Supplente	01/01/2022 - 08/04/2022	08/04/2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 0,00				€ 0,00				
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 0,00	(29)				€ 0,00			
(III) Totale				€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 3.524.523,84	€ 119.041,10	€ 678.600,00	€ 0,00	€ 61.749,07	€ 543.000,08	€ 4.926.914,09	€ 987.571,90	€ 0,00
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 137.316,44	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 137.316,44	€ 0,00	€ 0,00
(III) Totale				€ 3.661.840,28	€ 119.041,10	€ 678.600,00	€ 0,00	€ 61.749,07	€ 543.000,08	€ 5.064.230,52	€ 987.571,90	€ 0,00

- Fabrizio Di Amato** - I compensi fissi si distinguono in: compenso come Presidente, pari a Euro 1.500.000,00 e reddito da Lavoro Dipendente per il ruolo di *Group Corporate Affairs, Governance & Compliance and Institutional Relations Senior Executive* pari a Euro 278.906,40. In data 25 maggio 2022 il Consiglio di Amministrazione - su proposta del Comitato per la Remunerazione, sentito il parere del Collegio Sindacale per competenza e previo parere motivato non vincolante favorevole del Comitato Parti Correlate - ha deliberato l'adeguamento del reddito da Lavoro Dipendente all'importo di Euro 450.000,00, con decorrenza 1° giugno 2022. Il compenso come Consigliere non è corrisposto a fronte della rinuncia allo stesso da parte di Fabrizio Di Amato.
- (2) **Fabrizio Di Amato** - L'importo si riferisce all'indennità itinerante relativa al rapporto di Lavoro Dipendente.
- Alessandro Bernini** - Su base annuale, i compensi fissi si distinguono in: Euro 400.000,08 - compenso come Amministratore Delegato; Euro 600.000,00 - reddito da Lavoro Dipendente per il ruolo di Direttore Generale. Il compenso come Consigliere non è corrisposto a fronte della rinuncia allo stesso da parte di Alessandro Bernini. I compensi indicati si riferiscono a quanto percepito da Amministratore Delegato percepito per il periodo per cui è stata ricoperta la carica; Euro 600.000,00 come reddito da Lavoro Dipendente di cui Euro 378.000,00 in qualità di Direttore Generale per il periodo per cui è stata ricoperta la carica.
- (4) **Alessandro Bernini** - L'importo si riferisce alla quota di MBO Immediato 2022, come indicato nella Tabella 3B.
- (5) **Alessandro Bernini** - Gli importi si riferiscono a quanto corrisposto per l'intera annualità 2022.
- (6) **Alessandro Bernini** - I compensi non sono corrisposti a fronte della rinuncia agli stessi da parte di Alessandro Bernini.
- Pierroberto Folgiero** - Su base annuale, i compensi fissi si distinguono in: Euro 400.000,08 - compenso come Amministratore Delegato; Euro 600.000,00 - reddito da Lavoro Dipendente per il ruolo di Direttore Generale. Il compenso come Consigliere non è stato corrisposto a fronte della rinuncia allo stesso da parte di Pierroberto Folgiero. I compensi indicati si riferiscono a quanto percepito da parte di Pierroberto Folgiero per il periodo per cui è stata ricoperta la carica, ovvero Euro 146.849,32 come compenso da Amministratore Delegato e Euro 222.000,00 reddito da Lavoro Dipendente per il ruolo di Direttore Generale.
- (8) **Pierroberto Folgiero** - I compensi non sono corrisposti a fronte della rinuncia agli stessi da parte di Pierroberto Folgiero.
- (9) **Luigi Alfieri** - Il compenso non è corrisposto in quanto ricompreso nell'onorario percepito per altro incarico di natura professionale.
- (10) **Luigi Alfieri** - I compensi si riferiscono all'onorario percepito per l'incarico di natura professionale - pari a Euro 325.000 oltre alla rivalsa del 4% degli oneri contributivi posti dalla legge a carico dello stesso -, conferito previo parere motivato non vincolante favorevole del Comitato Parti Correlate.
- (11) **Luigi Alfieri** - Il compenso per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione della società controllata NextChem S.p.A. non è corrisposto in quanto ricompreso nell'onorario percepito per altro incarico di natura professionale. Quanto previsto in qualità di Consigliere della società collegata BiOlevano S.r.l. è versato alla Società con cui ha in essere l'incarico di natura professionale.
- (12) **Gabriella Chersicla** - I compensi si riferiscono alla carica di Presidente del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità, alla carica di Presidente del Comitato Parti Correlate e ai gettoni di presenza per la partecipazione al Comitato Parti Correlate previsti dalla Politica sulla Remunerazione 2022.
- (13) **Paolo Alberto De Angelis** - I compensi si riferiscono alla carica di Presidente del Comitato per la Remunerazione e alla carica di membro del Comitato Parti Correlate.
- (14) **Cristina Finocchi Mahne** - Il compenso si riferisce alla carica di membro del Comitato Parti Correlate.
- (15) **Stefano Fiorini** - Il compenso per la carica di Consigliere e di membro del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità è versato alla società di appartenenza.
- (16) **Francesca Isgrò** - Il compenso si riferisce alla carica di membro del Comitato per la Remunerazione.
- (17) **Maurizia Squinzi** - Il compenso si riferisce alla carica di membro del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità.
- (18) **Vittoria Giustiniani** - Il compenso si riferisce alla carica di membro del Comitato per la Remunerazione.
- (19) **Andrea Pellegrini** - I compensi si riferiscono alla carica di Presidente del Comitato per la Remunerazione e ai gettoni di presenza per la partecipazione al Comitato Parti Correlate previsti dalla Politica sulla Remunerazione 2022.
- (20) **Patrizia Riva** - Il compenso si riferisce ai gettoni di presenza per la partecipazione al Comitato Parti Correlate previsti dalla Politica sulla Remunerazione 2022.
- (21) **Francesco Fallacara** - Il compenso si riferisce alla carica di Sindaco Effettivo ricoperta per società controllate e collegate.
- (22) **Andrea Bonelli** - I compensi si riferiscono alle cariche di Presidente del Collegio Sindacale, Sindaco Effettivo, Sindaco Unico per società controllate e collegate.
- (23) **Mavie Cardi** - I compensi si riferiscono alle cariche di Sindaco Effettivo ricoperte per società controllate e collegate.
- (24) **Massimiliano Leoni** - I compensi si riferiscono alle cariche di Presidente del Collegio Sindacale e Sindaco Effettivo ricoperte per società controllate e collegate.

4.2 Tabella 3A. Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock option*, a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Direttore Generale

TABELLA 3A													
Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle <i>stock option</i> , a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Direttore Generale													
A	B	1	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuiti		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			2	3	4	5	6	7	8		9	10	
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value
Fabrizio Di Amato	Presidente del Consiglio di Amministrazione	Piano di Azionariato diffuso 2020-2022											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Deliberato dal CdA del 11 marzo 2020 e approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 30 aprile 2020			740 Diritti a ricevere gratuitamente Azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.	(1) € 2,418	2022	30/09/2022	€ 2,418		486 Azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.	(2) € 1.336,50 (3)	€ 1.167,89 (4)
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale					740 Diritti a ricevere gratuitamente Azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.							€ 1.167,89	
Alessandro Bernini	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Piano di Azionariato diffuso 2020-2022											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Deliberato dal CdA del 11 marzo 2020 e approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 30 aprile 2020			740 Diritti a ricevere gratuitamente Azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.	(1) € 2,418	2022	30/09/2022	€ 2,418		486 Azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.	(2) € 1.336,50 (3)	€ 1.167,89 (4)
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale					740 Diritti a ricevere gratuitamente Azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.							€ 1.167,89	

(1) Il numero indicato si riferisce al numero massimo di Diritti a ricevere gratuitamente Azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.

(2) Si precisa che, come indicato nel Regolamento del Piano di Azionariato diffuso 2020-2022, è previsto un Periodo di Lock-up delle Azioni attribuite della durata di 3 anni, a decorrere dalla data di Consegnata delle stesse.

(3) L'importo indicato si riferisce alla valorizzazione delle Azioni attribuite per l'Esercizio 2021 calcolato considerando il valore dell'azione alla data del 07/07/2022.

(4) L'importo indicato si riferisce alla quantificazione dello stanziamento previsto per l'esercizio 2022, calcolato considerando il numero di Diritti attribuiti in corrispondenza del livello Target di raggiungimento dell'Obiettivo di Performance e il valore dell'azione alla data del 30/09/2022.

TABELLA 3A													
Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle <i>stock option</i> , a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Direttore Generale													
A	B	1	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuiti		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			2	3	4	5	6	7	8		9	10	
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value
Alessandro Bernini	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2022-2024											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Deliberato dal CdA del 25 febbraio 2022 e approvato dall'Assemblea degli Azionisti dell'8 aprile 2022			1.371.909 Diritti a ricevere gratuitamente Azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.	(1) € 2,554	2022-2024	16/09/2022	€ 2,554				€ 226.055 (2)
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale					1.371.909 Diritti a ricevere gratuitamente Azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.	(1)							€ 226.055 (2)
Alessandro Bernini	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2021-2023											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Deliberato dal CdA del 10 marzo 2021 e approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 15 aprile 2021	789.540 Diritti a ricevere gratuitamente Azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.	(3) 2021-2023									€ 759.181 (2)
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale			789.540 Diritti a ricevere gratuitamente Azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.	(3)									€ 759.181 (2)

(1) Il numero indicato si riferisce al numero massimo di Diritti a ricevere gratuitamente Azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A. per l'intero periodo triennale di durata del Piano di Lungo Termine 2022-2024, considerando la sussistenza delle Condizioni di Accesso annuali e il raggiungimento degli Obiettivi di Performance a livello Cap. Tale numero è stato definito considerando una percentuale della Remunerazione Fissa Annua Lorda alla Data di Assegnazione (pari al 100%, su base annuale) e il prezzo dell'Azione Maire Tecnimont S.p.A. pari a € 3.2801, determinato considerando la media del prezzo di chiusura nel periodo febbraio-marzo-aprile 2022, come previsto dal Regolamento del Piano.

(2) L'importo indicato si riferisce alla quantificazione dello stanziamento previsto per l'Esercizio 2022.

(3) Il Piano LTI 2021-2023 è stato assegnato ad Alessandro Bernini in qualità di Chief Financial Officer. Il numero indicato si riferisce al numero massimo di Diritti a ricevere gratuitamente Azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A. per l'intero periodo triennale di durata del Piano di Lungo Termine 2021-2023, considerando la sussistenza delle Condizioni di Accesso annuali e il raggiungimento degli Obiettivi di Performance a livello Cap. Tale numero è stato definito considerando una percentuale della Remunerazione Fissa Annua Lorda alla Data di Assegnazione (pari al 70%, su base annuale) e il prezzo dell'Azione Maire Tecnimont S.p.A. pari a € 2.3938, determinato considerando la media del prezzo di chiusura nel periodo febbraio-marzo-aprile 2021, come previsto dal Regolamento del Piano.

4.3 Tabella 3B. Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Direttore Generale

TABELLA 3B									
Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Direttore Generale									
A	B	1	2			3			4
Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/erogati	Ancora differiti	
Alessandro Bernini	Amministratore Delegato e Direttore Generale								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano di Incentivazione Management by Objectives - MBO 2022-2024 - annualità 2022	€ 678.600,00 (1)	€ 452.400,00 (2)	2022-2024				
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			€ 678.600,00	€ 452.400,00		€ -	€ -	€ -	€ -

(1) L'importo indicato si riferisce alla quota MBO immediato 2022.

(2) L'importo indicato si riferisce alla quota MBO differito 2022 che sarà sottoposto ad ulteriori condizioni di performance misurate al 31/12/2024.

4.4 Schema 7-ter Tabella 1. Partecipazioni dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e del Direttore Generale

SCHEMA 7-ter TABELLA 1
Partecipazioni dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e del Direttore Generale

Nome e 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
Fabrizio Di Amato (1)	Presidente del Consiglio di Amministrazione	Maire Tecnimont S.p.A.	167.667.087 (6)	-	-	167.667.573 (7)
Alessandro Bernini (2)	Amministratore Delegato e Direttore Generale dal 15/05/2022	Maire Tecnimont S.p.A.	208.654 (8)	-	-	209.140 (9)
Luigi Alfieri (1)	Consigliere	Maire Tecnimont S.p.A.	289.400	-	-	289.400 (10)
Gabriella Chersicla (1)	Consigliere	Maire Tecnimont S.p.A.	-	-	-	-
Paolo Alberto De Angelis (4)	Consigliere dal 08/04/2022	Maire Tecnimont S.p.A.	-	-	-	-
Cristina Finocchi Mahne (4)	Consigliere dal 08/04/2022	Maire Tecnimont S.p.A.	-	-	-	-
Stefano Fiorini (1)	Consigliere	Maire Tecnimont S.p.A.	1.500	-	-	1.500 (11)
Francesca Isgrò (4)	Consigliere dal 08/04/2022	Maire Tecnimont S.p.A.	-	-	-	-
Maurizia Squinzi (1)	Consigliere	Maire Tecnimont S.p.A.	5.500	-	-	5.500
Pierroberto Folgiero (3)	Amministratore Delegato e Direttore Generale fino al 14/05/2022	Maire Tecnimont S.p.A.	518.706 (12)	-	-	518.706
Vittoria Giustiniani (5)	Consigliere fino all'08/04/2022	Maire Tecnimont S.p.A.	-	-	-	-
Andrea Pellegrini (5)	Consigliere fino all'08/04/2022	Maire Tecnimont S.p.A.	-	-	-	-
Patrizia Riva (5)	Consigliere fino all'08/04/2022	Maire Tecnimont S.p.A.	-	-	-	-

Nome e 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
Francesco Fallacara (13)	Presidente Collegio Sindacale	Maire Tecnimont S.p.A.	-	-	-	-
Andrea Bonelli (14)	Sindaco Effettivo	Maire Tecnimont S.p.A.	-	-	-	-
Marilena Cederna (14)	Sindaco Effettivo	Maire Tecnimont S.p.A.	-	-	-	-
Massimiliano Leoni (15)	Sindaco Supplente	Maire Tecnimont S.p.A.	-	-	-	-
Andrea Lorenzatti (15)	Sindaco Supplente	Maire Tecnimont S.p.A.	-	-	-	-
Mavie Cardì (16)	Sindaco Supplente	Maire Tecnimont S.p.A.	-	-	-	-
Antonia Di Bella (17)	Sindaco Effettivo	Maire Tecnimont S.p.A.	-	-	-	-
Giorgio Loli (17)	Sindaco Effettivo	Maire Tecnimont S.p.A.	-	-	-	-
Alessandra Conte (18)	Sindaco Supplente	Maire Tecnimont S.p.A.	-	-	-	-

(1) Consigliere di Amministrazione in carica per il mandato 2019-2021 e confermato nella carica dall'Assemblea degli Azionisti dell'08/04/2022.

(2) In data 21/04/2022, il Consiglio di Amministrazione della Società ha nominato, ai sensi dell'art. 2386 l comma c.c. ed in sostituzione di Pierroberto Folgiero, Alessandro Bernini nella carica di Consigliere di Amministrazione della Società con efficacia a decorrere dal 15/05/2022. In pari data il Consiglio di Amministrazione ha altresì nominato Alessandro Bernini nelle cariche di Amministratore Delegato e Direttore Generale della Società con efficacia a decorrere dal 15/05/2022.

(3) L'Assemblea degli Azionisti dell'08/04/2022 aveva confermato Pierroberto Folgiero nella carica di Consigliere di Amministrazione della Società per il mandato 2022-2024. In pari data il Consiglio di Amministrazione, tenutosi a valle della predetta Assemblea, aveva altresì confermato Pierroberto Folgiero nelle cariche di Amministratore Delegato e Direttore Generale della Società. Pierroberto Folgiero, in data 21/04/2022, ha rassegnato le proprie dimissioni dalle cariche ricoperte nella Società con efficacia dal 15/05/2022.

(4) Consigliere di Amministrazione nominato dall'Assemblea degli Azionisti dell'08/04/2022 per il mandato 2022-2024.

(5) Consigliere di Amministrazione in carica per il mandato 2019-2021 e cessato in data 08/04/2022.

(6) Il numero di Azioni al 31/12/2021 comprende le Azioni detenute tramite la società GLV Capital S.p.A. (pari a n. 167.665.134) e le Azioni attribuite a titolo gratuito in relazione al Piano di Azionariato diffuso 2016-2018 (pari a n. 1.660) e al Piano di Azionariato diffuso 2020-2022 con riferimento al Primo Ciclo (pari a n. 293).

(7) Il numero di Azioni al 31/12/2022 si riferisce alle Azioni indicate alla nota 6 e alle Azioni attribuite a Fabrizio Di Amato a titolo gratuito in relazione al Secondo Ciclo del Piano di Azionariato diffuso 2020-2022 (pari a 486).

(8) Il numero di Azioni al 31/12/2021 si riferisce alle Azioni attribuite a titolo gratuito in relazione al Piano di Azionariato diffuso 2016-2018 (pari a n. 1.660) e al Piano di Azionariato diffuso 2020-2022 con riferimento al Primo Ciclo (pari a n. 293). Il numero include anche le Azioni consegnate ad Alessandro Bernini relativamente al Piano di *Restricted Stock* 2017-2019 (pari a n. 206.701).

(9) Il numero di Azioni al 31/12/2022 si riferisce alle Azioni indicate alla nota 8 e alle Azioni attribuite ad Alessandro Bernini a titolo gratuito in relazione al Secondo Ciclo del Piano di Azionariato diffuso 2020-2022 (pari a 486).

(10) Il numero include le Azioni detenute dal coniuge, pari a n. 188.500 possedute al 31/12/2021 e al 31/12/2022.

(11) Le Azioni sono detenute dal coniuge.

(12) Il numero di Azioni al 31/12/2021 si riferisce alle Azioni attribuite a titolo gratuito in relazione al Piano di Azionariato diffuso 2016-2018 (pari a n. 1.660) e al Piano di Azionariato diffuso 2020-2022 con riferimento al Primo Ciclo (pari a n. 293). Il numero include anche le Azioni consegnate a Pierroberto Folgiero relativamente al Piano di *Restricted Stock* 2017-2019 (pari a n. 516.753).

(13) Sindaco Effettivo in carica per il mandato 2019-2021 e confermato nella carica per il mandato 2022-2024 dall'Assemblea degli Azionisti dell'08/04/2022.

(14) Sindaco Effettivo nominato dall'Assemblea degli Azionisti dell'08/04/2022 per il mandato 2022-2024.

(15) Sindaco Supplente nominato per il mandato 2019-2021 e confermato nella carica per il mandato 2022-2024 dall'Assemblea degli Azionisti dell'08/04/2022.

(16) Sindaco Supplente nominato dall'Assemblea degli Azionisti dell'08/04/2022 per il mandato 2022-2024.

(17) Sindaco Effettivo in carica per il mandato 2019-2021 e cessato l'08/04/2022.

(18) Sindaco Supplente in carica per il mandato 2019-2021 e cessato l'08/04/2022.

4.5 Allegato 1. Tabella contenente lo stato di attuazione del Piano di Azionariato diffuso 2020-2022, in relazione all'Esercizio 2021

ALLEGATO 1								
Piani di compensi basati su strumenti finanziari Stato di attuazione del Piano di Azionariato diffuso 2020-2022 Tabella n. 1 dello schema 7 dell'Allegato 3 A del Regolamento n. 11971/1999								
Nome e Cognome o categoria	Carica	Piano di Azionariato diffuso 2020-2022 - ATTRIBUZIONE ESERCIZIO 2021						
		Strumenti finanziari diversi dalle stock option						
		Sezione 1 Strumenti relativi a piani in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari						
		Data della delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti assegnati da parte dell'organo competente	Data assegnazione da parte dell'organo competente	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato alla data di assegnazione	Periodo di vesting
Fabrizio Di Amato	Presidente del Consiglio di Amministrazione	30/04/2020	Azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.	486 (1)	07/07/2022	-	€ 2,750	2021
Alessandro Bernini	Amministratore Delegato e Direttore Generale	30/04/2020	Azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.	486 (1)	07/07/2022	-	€ 2,750	2021
Dirigenti	-	30/04/2020	Azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.	297.918 (1)	07/07/2022	-	€ 2,750	2021
Quadri	-	30/04/2020	Azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.	441.590 (1)	07/07/2022	-	€ 2,750	2021
Impiegati	-	30/04/2020	Azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.	322.981 (1)	07/07/2022	-	€ 2,750	2021
Operai	-	30/04/2020	Azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.	2.808 (1)	07/07/2022	-	€ 2,750	2021

(1) Il numero indicato si riferisce al numero di Azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A. attribuite nel 2022 per ciascun destinatario o categoria di dipendenti relativamente al Secondo Ciclo del Piano di Azionariato diffuso 2020-2022.

4.6 Allegato 2. Tabella contenente lo stato di attuazione del Piano di Azionariato diffuso 2020-2022, in relazione all'Esercizio 2022

ALLEGATO 2								
Piani di compensi basati su strumenti finanziari Stato di attuazione del Piano di Azionariato diffuso 2020-2022 Tabella n. 1 dello schema 7 dell'Allegato 3 A del Regolamento n. 11971/1999								
Nome e Cognome o categoria	Carica	Piano di Azionariato diffuso 2020-2022 - ASSEGNAZIONE ESERCIZIO 2022						
		Strumenti finanziari diversi dalle <i>stock option</i>						
		Sezione 1 Strumenti relativi a piani in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari						
		Data della delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti assegnati da parte dell'organo competente	Data assegnazione da parte dell'organo competente	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato alla data di assegnazione	Periodo di <i>vesting</i>
Fabrizio Di Amato	Presidente del Consiglio di Amministrazione	30/04/2020	Diritti a ricevere gratuitamente Azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.	740 (1)	30/09/2022	-	€ 2,418	2022
Alessandro Bernini	Amministratore Delegato e Direttore Generale	30/04/2020	Diritti a ricevere gratuitamente Azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.	740 (1)	30/09/2022	-	€ 2,418	2022
Dirigenti	-	30/04/2020	Diritti a ricevere gratuitamente Azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.	459.540 (1)	30/09/2022	-	€ 2,418	2022
Quadri	-	30/04/2020	Diritti a ricevere gratuitamente Azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.	754.270 (1)	30/09/2022	-	€ 2,418	2022
Impiegati	-	30/04/2020	Diritti a ricevere gratuitamente Azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.	512.945 (1)	30/09/2022	-	€ 2,418	2022
Operai	-	30/04/2020	Diritti a ricevere gratuitamente Azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.	11.220 (1)	30/09/2022	-	€ 2,418	2022

(1) Il numero indicato si riferisce al numero massimo di Diritti a ricevere gratuitamente Azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A. per ciascun destinatario o categoria di dipendenti relativamente al Terzo Ciclo del Piano di Azionariato diffuso 2020-2022.

4.7 Allegato 3. Tabella contenente lo stato di attuazione del Piano di incentivazione di Lungo Termine 2021-2023

ALLEGATO 3								
Piani di compensi basati su strumenti finanziari Stato di attuazione del Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2021-2023 Tabella n. 1 dello schema 7 dell'Allegato 3 A del Regolamento n. 11971/1999								
Nome e Cognome o categoria	Carica	Piano di incentivazione di Lungo Termine 2021-2023						
		Strumenti finanziari diversi dalle <i>stock option</i>						
		<u>Sezione 1</u> Strumenti relativi a piani in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari						
		Data della delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti assegnati da parte dell'organo competente	Data assegnazione da parte dell'organo competente	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato alla data di assegnazione	Periodo di <i>vesting</i>
Alessandro Bernini	Amministratore Delegato e Direttore Generale	15/04/2021	Diritti a ricevere gratuitamente Azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.	789.540 (1)	29/10/2021	-	€ 3,726	2021-2023
Dirigenti apicali individuati	-	15/04/2021	Diritti a ricevere gratuitamente Azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.	7.853.561 (2)	29/10/2021	-	€ 3,726	2021-2023

(1) Il numero indicato si riferisce al numero massimo di Diritti a ricevere gratuitamente Azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A. come indicato nella Tabella 3A.

(2) Il numero indicato si riferisce al numero massimo di Diritti a ricevere gratuitamente Azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A. con riferimento ai Dirigenti apicali individuati quali Beneficiari del Piano in oggetto.

4.8 Allegato 4. Tabella contenente lo stato di attuazione del Piano di incentivazione di Lungo Termine 2022-2024

ALLEGATO 4								
Piani di compensi basati su strumenti finanziari Stato di attuazione del Piano di incentivazione di Lungo Termine 2022-2024 Tabella n. 1 dello schema 7 dell'Allegato 3 A del Regolamento n. 11971/1999								
Nome e Cognome o categoria	Carica	Piano di incentivazione di Lungo Termine 2022-2024						
		Strumenti finanziari diversi dalle <i>stock option</i>						
		<u>Sezione 1</u> Strumenti relativi a piani in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari						
		Data della delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti assegnati da parte dell'organo competente	Data assegnazione da parte dell'organo competente	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato alla data di assegnazione	Periodo di <i>vesting</i>
Alessandro Bernini	Amministratore Delegato e Direttore Generale	08/04/2022	Diritti a ricevere gratuitamente Azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.	1.371.909 (1)	16/09/2022	-	€ 2,554	2022-2024
Dirigenti apicali individuati	-	08/04/2022	Diritti a ricevere gratuitamente Azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A.	5.536.371 (2)	16/09/2022	-	€ 2,554	2022-2024

(1) Il numero indicato si riferisce al numero massimo di Diritti a ricevere gratuitamente Azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A. come indicato nella Tabella 3A.

(2) Il numero indicato si riferisce al numero massimo di Diritti a ricevere gratuitamente Azioni ordinarie di Maire Tecnimont S.p.A. con riferimento ai Dirigenti apicali individuati quali Beneficiari del Piano in oggetto.

4.9 Allegato 5. Tabella contenente lo stato di attuazione del Piano di Investimento di Lungo Termine 2020-2024 a supporto del progetto di Green Acceleration del Gruppo Maire Tecnimont

ALLEGATO 5								
Piani di compensi basati su strumenti finanziari								
Stato di attuazione del Piano di Investimento di Lungo Termine 2020-2024 a supporto del progetto di Green Acceleration del Gruppo Maire Tecnimont, basato su strumenti finanziari della Società Controllata NextChem								
Tabella n. 1 dello schema 7 dell'Allegato 3 A del Regolamento n. 11971/1999								
Nome e Cognome o categoria	Carica	Piano di Investimento di Lungo Termine 2020-2024 a supporto del progetto di Green Acceleration del Gruppo Maire Tecnimont, basato su strumenti finanziari della Società Controllata NextChem						
		Strumenti finanziari diversi dalle <i>stock option</i>						
		<u>Sezione 1</u> Strumenti relativi a piani in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari						
		Data della delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti assegnati da parte dell'organo competente	Data assegnazione da parte dell'organo competente	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato alla data di assegnazione	Periodo di <i>vesting</i>
Alessandro Bernini	Amministratore Delegato e Direttore Generale	30/04/2020	Warrant della società NextChem S.p.A.	150.000 (1)	16/12/2020	€ 31.500,00	N.A.	2020-2024
Dirigenti apicali individuati e risorse chiave individuate	-	30/04/2020	Warrant della società NextChem S.p.A.	795.000	16/12/2020	€ 123.075,00	N.A.	2020-2024

(1) Il Piano di Investimento di Lungo Termine 2020-2024 a supporto del progetto di Green Acceleration del Gruppo Maire Tecnimont è stato assegnato ad Alessandro Bernini in qualità di *Chief Financial Officer*.

Si precisa che, ai sensi del Regolamento del Piano, nel corso del 2022 è stata esercitata la *Call Option* sui Warrant detenuti da titolari che hanno cessato il proprio rapporto di lavoro con il Gruppo Maire Tecnimont.

Glossario

Amministratori esecutivi: sono gli Amministratori investiti di particolari cariche dal Consiglio di Amministrazione. Nello specifico sono: Fabrizio Di Amato (Presidente) e Alessandro Bernini (Amministratore Delegato e Direttore Generale).

Assegnazione: è l'assegnazione dei Diritti a ciascun beneficiario a ricevere gratuitamente un determinato numero di Azioni, alle condizioni definite nei Regolamenti dei Piani.

Assemblea degli Azionisti: è l'organo collegiale in cui si forma e si esprime la volontà degli Azionisti. Al suo interno sono rappresentati (direttamente o tramite delega) tutti i titolari di diritto di voto. Dispone dei poteri attribuiti ad essa dalla legge e dallo statuto.

Attribuzione: è l'effettiva attribuzione delle Azioni relative ai Diritti assegnati a ciascun beneficiario, alle condizioni definite nei Regolamenti dei Piani.

Azione/i: è/sono la/le azione/i ordinaria/e di Maire Tecnimont S.p.A.

Azionista/i: è un qualsiasi soggetto detentore di almeno una Azione di Maire Tecnimont S.p.A.

Cap: è il livello di raggiungimento dell'obiettivo che dà diritto ad ottenere il riconoscimento dell'incentivo massimo.

CCNL: è il contratto collettivo nazionale dirigenti industria.

Clausole di "claw back/malus": sono intese contrattuali che consentono alla società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate (o di trattenere somme oggetto di differimento) al verificarsi di determinate condizioni.

Codice di Corporate Governance: il Codice si rivolge a tutte le società con azioni quotate sul Mercato Telematico Azionario, in relazione alla *Corporate Governance*, approvato dal Comitato per la *Corporate Governance* di Borsa Italiana S.p.A., nel gennaio 2020. Il documento racchiude in sé una serie di indicazioni circa le "*best practice*" di organizzazione e di funzionamento delle società quotate italiane. Le società adottano il Codice con prevalenza della sostanza sulla forma e applicano le sue raccomandazioni secondo il criterio del "*comply or explain*".

Collegio Sindacale: è l'organo di controllo interno della Società, a cui è attribuita la funzione di vigilare sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e, in particolare, sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento.

Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità: è costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione sulla base dell'Articolo 6 del Codice di *Corporate Governance*. È composto da Amministratori indipendenti o, in alternativa, può essere composto da 3 Amministratori non esecutivi, la maggior parte dei quali indipendenti, in tal caso il Presidente del Comitato è indipendente. Per la descrizione delle funzioni del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità si rimanda alla Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari per l'Esercizio 2022, ex

art. 123-*bis* del TUF messa a disposizione del pubblico con le modalità e le tempistiche previste dalla normativa vigente.

Comitato Parti Correlate: è composto da 3 Amministratori indipendenti a cui sono stati assegnati le funzioni e i compiti previsti dal Regolamento CONSOB 17221/2010. Per la descrizione delle funzioni del Comitato Parti Correlate si rimanda alla Relazione sul Governo Societario e sugli assetti proprietari per l'Esercizio 2022, ex art. 123-*bis* del TUF messa a disposizione del pubblico con le modalità e le tempistiche previste dalla normativa vigente.

Comitato per la Remunerazione: è costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione sulla base dell'articolo 5 del Codice di *Corporate Governance*. È composto da Amministratori indipendenti o, in alternativa, da 3 Amministratori non esecutivi, per la maggior parte indipendenti, in tal caso il Presidente del Comitato è indipendente. Per la descrizione delle funzioni del Comitato per la Remunerazione si rimanda alla Relazione sul Governo Societario e sugli assetti proprietari per l'Esercizio 2022, ex art. 123-*bis* del TUF messa a disposizione del pubblico con le modalità e le tempistiche previste dalla normativa vigente.

Condizione di Accesso: è la condizione di *performance* annuale a cui è vincolata la maturazione annuale dei Diritti assegnati sulla base dei meccanismi descritti nei Regolamenti dei Piani.

Consiglio di Amministrazione (CdA): è l'organo collegiale a cui è affidata la gestione della Società. Il Consiglio di Amministrazione di Maire Tecnimont S.p.A. è composto da 9 Amministratori. È l'organo incaricato, tra l'altro, di approvare la Politica sulla Remunerazione proposta dal Comitato per la Remunerazione.

Dirigenti apicali: sono i *manager* che svolgono attività di particolare rilievo per il Gruppo.

Dirigenti con responsabilità strategiche: per la definizione di "dirigenti con responsabilità strategiche" si rinvia a quanto indicato nel Regolamento in materia di operazioni con parti correlate n. 17221/2010.

Diritti: sono i diritti assegnati ai beneficiari a ricevere gratuitamente Azioni, alle condizioni definite nei Regolamenti dei Piani.

Entry Gate: è il livello minimo di raggiungimento dell'Obiettivo di *Performance*, al di sotto del quale i piani di incentivazione non prevedono l'erogazione di alcun incentivo.

Gruppo Maire Tecnimont/Gruppo: indica il gruppo di cui Maire Tecnimont è a capo.

Obiettivo/i di Performance: è/sono lo/gli indicatore/i identificato/i per la misurazione della *performance*.

Premio: è l'ammontare in denaro o in numero di Azioni da riconoscere a ciascun beneficiario, alle condizioni definite nei Regolamenti dei Piani.

Remunerazione fissa: è la remunerazione annua lorda corrisposta, comprensiva della Retribuzione Annua Lorda e dei compensi lordi fissi erogati in relazione ad eventuali cariche ricoperte nell'ambito della Società o di società del Gruppo Maire Tecnimont, con esclusione di qualsivoglia *benefit*, corrispettivo variabile, rimborso spese e/o indennità comunque spettanti in relazione al rapporto di lavoro e/o a tali cariche sociali.

Retribuzione Annua Lorda (RAL): è la retribuzione annua lorda corrisposta, comprensiva dei soli elementi fissi della retribuzione relativa al rapporto di lavoro subordinato, con esclusione dei benefit riconosciuti in dipendenza del rapporto di lavoro e di quanto corrisposto a titolo occasionale, a titolo di rimborso spese, nonché di qualsivoglia bonus e componente variabile ancorché definito come garantito e/o corrisposto come *una tantum* o in via continuativa, reiterata o differita, della quota di T.F.R. e di qualunque indennità prevista dalla legge e dal contratto collettivo applicabile.

Società/Maire Tecnimont: è Maire Tecnimont S.p.A.

Società Controllate: sono le società italiane e/o estere controllate dalla Società ai sensi dell'art. 93 del TUF.

Stakeholder: è qualsiasi portatore di interessi nei confronti della Società.

Target: è il livello di raggiungimento dell'obiettivo che dà diritto ad ottenere il 100% dell'incentivo.

Testo Unico della Finanza (TUF): è il "Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria" ovvero il D. Lgs. 58 del 24 febbraio 1998 (e successive modificazioni).

