

ASTALDI SOCIETÀ PER AZIONI

RELAZIONE SULLA POLITICA

DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI

29 Marzo 2021

INDICE :

Premessa

SEZIONE I : Politica della società in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di amministrazione, del collegio sindacale dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

1. La Governance del processo di remunerazione

1.1 La finalità della politica di remunerazione

1.2 Consiglio di Amministrazione

1.3 Comitato per le Nomine e Remunerazione

1.4 Indicazione nominativa degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni.

1.5 Il Collegio sindacale

1.6 Le attività svolte nel 2020 e nel 2021

2 Le linee guida della politica di remunerazione e la sua applicazione

2.1 Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione; individuazione dei soggetti a cui è rivolta la politica di remunerazione

2.1.1 Componente fissa

2.1.2 Componente variabile

2.2 Altre forme di remunerazione discrezionali e non ricorrenti

2.3 La politica in materia di benefici non monetari, coperture assicurative, pensionistiche diverse da quelle obbligatorie

2.4 La politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.

2.5 Altre Informazioni

3 La declinazione della remunerazione fissa

3.1 La remunerazione del Presidente

3.2 La remunerazione del Vice Presidente

3.3 La remunerazione dell'Amministratore Delegato

3.4 Remunerazione degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

**3.5 La remunerazione degli amministratori non esecutivi e dei componenti dei
Comitati endo-consiliari**

4 La declinazione della remunerazione variabile

4.1 Piano di incentivazione per il personale manageriale strategico /DRS

4.2 Piano di Incentivazione a favore del Presidente e dell'Amministratore Delegato

4.3 Ulteriore piano di incentivazione in favore dell' A.D.

**SEZIONE II La rappresentazione delle voci che compongono la remunerazione e i
compensi corrisposti nell'esercizio 2020**

5 La rappresentazione delle voci che compongono la remunerazione

Prima Parte

**5.1 Le componenti fissa e variabile della remunerazione dei membri del Consiglio di
Amministrazione cessati e in carica**

5.2 La componente variabile del Presidente del Consiglio di Amministrazione

5.3 La componente variabile dell' Amministratore Delegato

5.4 La componente fissa e variabile dei Direttori Generali e degli altri DRS

5.5 Altre Informazioni

Seconda Parte

**Tabella 3A dell'Allegato 3A schema 7bis del Regolamento Emittenti, relativa ai compensi
corrisposti in favore dei componenti dell'organo di amministrazione, di controllo e direttori
generali.**

**Tabella 3B dell'Allegato 3A schema 7bis del Regolamento Emittenti relativa ai piani di
incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori
generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategica**

Premessa

La presente Relazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione, in data 29 marzo 2021 su proposta del Comitato per le nomine e per la remunerazione, è suddivisa in due sezioni:

- (i) la prima sezione illustra la politica di Astaldi S.p.A. (anche la Società) in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione e controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche, con riferimento al 2021;
- (ii) la seconda sezione fornisce una dettagliata informativa sui compensi corrisposti ai predetti soggetti nell'esercizio 2020.

La Relazione è redatta ai sensi dell'art. 123-ter Tuf e dell'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti della Consob e sulla base dello Schema 7-*bis* dell'Allegato 3A del citato Regolamento Emittenti. Nella sua stesura si è tenuto conto delle raccomandazioni della Commissione europea 2009 in materia di amministratori delle società quotate (2009/385/CE), nonché delle raccomandazioni in materia di remunerazioni del Codice di Corporate Governance del "Comitato per la *Corporate Governance*", cui Astaldi ha aderito.

Per completezza, si precisa, altresì, che ai sensi dell'art. 13 del Regolamento Consob in materia di parti correlate n. 17221 del 12 marzo 2010 e ss.mm. (da ultimo la delibera Consob n. 21624 del 2020, che entrerà in vigore il 1° luglio 2021), e dell'art. 6.3 della "Procedura per la Disciplina delle Operazioni con Parti Correlate" di Astaldi S.p.A., le delibere in tema di remunerazione degli amministratori, dei sindaci e dei consiglieri investiti di particolari cariche nonché degli "altri dirigenti con responsabilità strategiche", sono esenti dagli obblighi procedurali e di comunicazione previsti dalla normativa inerente le parti correlate se: (i) la Società ha adottato una politica di remunerazione; (ii) nella definizione della politica di remunerazione sia stato coinvolto un Comitato composto esclusivamente da amministratori non esecutivi, in maggioranza indipendenti; (iii) sia sottoposta al voto dell'assemblea una relazione che illustri la politica di remunerazione; (iv) la remunerazione assegnata sia coerente con tale politica. Conseguentemente, laddove, in casi eccezionali, il Consiglio di Amministrazione ritenga necessario distaccarsi dalla politica in precedenza approvata

dall'assemblea, eventuali delibere in materia sono assoggettate integralmente alla Procedura parti correlate.

La politica sulla remunerazione di Astaldi, illustrata nella presente Sezione, è fortemente correlata alla peculiare fase di transizione in cui la Società si trova, a valle del superato stato di crisi che ha dato luogo alla procedura di concordato preventivo in continuità risoltasi con l'ottenimento di Decreto di Omologazione da parte del Tribunale Fallimentare di Roma il 17 luglio 2020 e del conseguente ritorno in bonis, ed alla vigilia della integrazione nella controllante Webuild.

In particolare si evidenzia che durante i primi sette mesi dell'esercizio 2020 la Società Astaldi S.p.A. si trovava in un periodo particolare di gestione non ordinaria dovuto alla permanenza della procedura di concordato preventivo "in continuità" ai sensi dell'art. 186-bis della Legge Fallimentare, il cui ricorso per l'ammissione alla suddetta procedura è stato presentato in data 28 settembre 2018 al fine di superare la situazione di grave tensione economico-patrimoniale e finanziaria propria e del Gruppo. Di conseguenza con l'ammissione al concordato preventivo sono state sospese tutte le componenti variabili della remunerazione in essere.

Come anticipato, in data 17 luglio 2020 la Società ha ottenuto l'Omologa del Concordato che ha sancito il ritorno in bonis della Società, permettendo di dare continuità ad una realtà industriale di rilievo internazionale, di salvaguardare i livelli occupazionali e di continuare a contribuire allo sviluppo infrastrutturale del Paese e consentendo di riprendere le politiche ordinarie sulla remunerazione ma, come sopra anticipato, commisurate ad obiettivi più incentrati al "breve" periodo.

In data 31 luglio 2020 l'Assemblea della Astaldi ha deliberato, oltre all'aumento del capitale sociale a pagamento riservato in sottoscrizione a Webuild e da liberarsi in denaro, la nomina del nuovo Consiglio di Amministrazione attualmente in carica definendone i compensi.

In seguito all'aumento di capitale sociale, avvenuto in data 5 novembre 2020, la Società è divenuta soggetta all'attività di Direzione e Coordinamento del nuovo socio Webuild; tale operazione societaria ha posto le basi per la creazione di un grande player delle infrastrutture italiano nell'ambito del c.d. Progetto Italia.

Nei primi mesi del 2021 è stata definita, e poi portata in approvazione nel Consiglio di Amministrazione del 19/20 marzo 2021 l'operazione di scissione parziale proporzionale di Astaldi in Webuild da attuarsi tramite l'integrazione all'interno di Webuild delle attività in continuità di Astaldi e il mantenimento in capo ad Astaldi scissa della titolarità del patrimonio destinato ex artt. 2447-bis e seguenti cod. civ.; quest'ultimo costituito a beneficio dei creditori chirografari di Astaldi, in coerenza anche con il Piano Concordatario e nell'interesse di tutti gli stakeholders.

SEZIONE I

POLITICA DELLA SOCIETÀ IN MATERIA DI REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE, DEL COLLEGIO SINDACALE DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.

1. La Governance del processo di remunerazione

La definizione, l'attuazione e il controllo delle politiche di remunerazione della Società è il risultato di un processo che vede il coinvolgimento coordinato di diversi soggetti.

In attuazione di quanto raccomandato dal Codice di Corporate Governance (Principio XVI), la politica per la remunerazione degli amministratori e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche è elaborata dal Consiglio di Amministrazione, coadiuvato dal Comitato per le Nomine e per la Remunerazione.

Il collegio sindacale formula i pareri richiesti dalla normativa vigente sulle proposte di remunerazione degli amministratori esecutivi, verificando il rispetto della normativa di volta in volta applicabile.

Ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3 bis e 3 ter, Tuf, l'Assemblea si esprime con la cadenza richiesta dalla durata della politica definita ai sensi del comma 3, lettera a), e comunque almeno ogni tre anni o in occasione di modifiche della politica medesima.

1.1 La finalità della politica di remunerazione

La finalità della politica di remunerazione, posta in essere dalla Società, ha avuto come scopo prioritario quello di rafforzare le condizioni ed i presupposti che hanno portato la società in bonis, come nelle premesse descritte, permettendo di dare continuità ad una realtà industriale di rilievo internazionale, di implementare il rafforzamento patrimoniale.

Ha inoltre lo scopo di valorizzare il capitale umano anche al fine di perseguire obiettivi di continuità operativa in un settore chiave e strategico allineando i comportamenti del management agli interessi di tutti gli stakeholders

Le finalità suddescritte sono state declinate nel dettaglio attraverso specifiche misure mirate, da un lato, a trattenere in azienda risorse critiche per il successo del risanamento e rilancio della Società, e, dall'altro, di incentivare il management apicale a perseguire gli obiettivi operativi e finanziari necessari a consolidare le basi per l'operazione di integrazione con il socio Webuild.

Nello specifico, l'Assemblea del 31 luglio 2020 ha, infatti, definito i compensi per il Consiglio di Amministrazione e approvato una Relazione che indicava, in continuità con quanto effettuato in passato, le modalità inerenti alle componenti variabili per il Presidente, Amministratore Delegato e i

Dirigenti con Responsabilità Strategiche, correlato ad un piano di incentivazione con la specifica finalità di consentire alla Società di proseguire le attività in continuità.

1.2 Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione di Astaldi nominato in data 31 luglio 2020 e attualmente in carica risulta così composto:

Paolo Astaldi (<i>Presidente</i>)	<i>esecutivo</i>	
Filippo Stinellis (<i>A.D.</i>)	<i>esecutivo</i>	
Alessandro De Rosa (<i>VP</i>) ¹	<i>Non esecutivo</i>	
David Morganti ²	<i>Non esecutivo</i>	<i>Indipendente</i>
Michele Valensise	<i>Non esecutivo</i>	
Nicoletta Mincato	<i>Non esecutivo</i>	<i>Indipendente</i>
Andrea Gemma	<i>Non esecutivo</i>	<i>Indipendente</i>
Teresa Naddeo	<i>Non esecutivo</i>	<i>Indipendente</i>
Maria Raffaella Leone	<i>Non esecutivo</i>	<i>Indipendente</i>
Flavia Insom ³	<i>Non esecutivo</i>	<i>Indipendente</i>
Daniela Montemerlo ⁴	<i>Non esecutivo</i>	<i>Indipendente</i>

In particolare si segnala che tale Consiglio, in relazione alla componente variabile della Remunerazione ha approvato il piano di incentivazione a favore dell'Amministratore Delegato, meglio descritto al punto 4.3, della presente relazione.

Dal 1 gennaio 2020 al 31 luglio 2020 il Consiglio di Amministrazione di Astaldi risultava così composto:

Paolo Astaldi (<i>Presidente</i>)	<i>esecutivo</i>	
Filippo Stinellis (<i>A.D.</i>)	<i>esecutivo</i>	
Michele Valensise (<i>VP</i>)	<i>esecutivo</i>	
Ernesto Monti (<i>VP</i>)	<i>Non esecutivo</i>	
Nicoletta Mincato	<i>Non esecutivo</i>	<i>Indipendente</i>
Caterina Astaldi	<i>Non esecutivo</i>	
Paolo Cuccia	<i>Non esecutivo</i>	<i>Indipendente</i>
Piero Gnudi	<i>Non esecutivo</i>	<i>Indipendente</i>
Chiara Mancini	<i>Non esecutivo</i>	<i>Indipendente</i>

Tale Consiglio, in relazione alla componente variabile della Remunerazione ha approvato i piani di incentivazione a favore del personale manageriale strategico ed a favore del Presidente e Amministratore Delegato, meglio descritto al punto 4.1 e 4.2, della presente relazione.

¹ Dimessosi in data 21 gennaio 2021 per sopravvenute ragioni personali.

² Nominato per cooptazione nella riunione del Consiglio di Amministrazione del 10 febbraio 2021.

³ Decaduta dalla carica per la perdita dei requisiti di indipendenza ex 147 ter, ult. co. TUF, a far data dal 5 novembre 2020.

⁴ Nominata per cooptazione nella riunione del Consiglio di Amministrazione del 10 febbraio 2021.

1.3 Comitato per le Nomine e Remunerazione

Il sistema di *governance* adottato da Astaldi si è caratterizzato per la presenza, sin dal 5 febbraio 2002, di un Comitato per la Remunerazione. Nel corso del 2015, anche alla luce delle variazioni nella composizione del Consiglio di Amministrazione della Società, è emersa la necessità di procedere a una riorganizzazione dei Comitati endoconsiliari, nonché di realizzare una riduzione del numero degli stessi, avendo ritenuto ciò funzionale a una più efficiente attività. Il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 14 maggio 2015, ha deliberato di unificare – in sintonia con le prassi di mercato – il Comitato per la Remunerazione con il Comitato per le Nomine, ridefinendone la composizione. In data 31 luglio 2020, l'assemblea degli azionisti ha rinnovato il Consiglio di Amministrazione. Nella stessa data di nomina, il Consiglio di Amministrazione si è riunito per il conferimento delle deleghe e per l'istituzione dei Comitati endoconsiliari. La volontà espressa dall'organo gestorio è stata quella di mantenere, come in passato, un unico Comitato per le Nomine e per la Remunerazione che vede, attualmente, a seguito della nomina per cooptazione di due amministratori deliberata dal CdA del 10 febbraio 2021, la presenza di tre amministratori non esecutivi, tutti indipendenti, secondo il seguente schema:

- Teresa Naddeo (Presidente) non esecutivo/indipendente
- David Morganti non esecutivo/indipendente
- Nicoletta Mincato non esecutivo/indipendente

A tale Comitato sono stati attribuiti, in applicazione di quanto raccomandato dal Codice di autodisciplina, compiti di natura propositiva e consultiva. Con specifico riguardo al tema delle remunerazioni, il Comitato in parola, alla luce dell'applicazione, dal 1° gennaio 2021, del codice di Corporate Governance (Raccomandazione 25):

- a) coadiuva il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione della politica per la remunerazione;
- b) presenta proposte o esprime pareri sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
- c) monitora la concreta applicazione della politica per la remunerazione e verifica, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance;
- d) valuta periodicamente l'adeguatezza e la coerenza complessiva della politica per la remunerazione degli amministratori e del top management.

Per più approfondite informazioni sul Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, si rinvia alla Sezione 7 della “Relazione sul Governo Societario e sugli assetti proprietari Astaldi S.p.A. – Anno 2021” e relativa all’esercizio 2020, pubblicata sul sito aziendale (www.astaldi.com).

Si segnala che nel periodo intercorrente dal 1 gennaio 2020 al 31 luglio 2020 il Comitato per le Nomine e Remunerazione era composto dai consiglieri

- Piero Gnudi (Presidente), Non esecutivo/ indipendente;
- Ernesto Monti, Non esecutivo/non indipendente;
- Paolo Cuccia Non esecutivo/indipendente.

1.4 Indicazione nominativa degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni.

Non sono intervenuti esperti indipendenti per la predisposizione della politica delle remunerazioni.

1.5 Collegio Sindacale

In materia di remunerazione, il Collegio Sindacale, partecipa regolarmente alle riunioni del Comitato per le Nomine e Remunerazione, esprime i pareri richiesti dalla disciplina vigente con riferimento, in particolare, alla remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche ai sensi dell’art. 2389 del Codice Civile, verificandone altresì la coerenza con la politica generale adottata dalla Società.

1.6 Le attività svolte nel 2020 e 2021

Nel corso del periodo 1 gennaio 2020 al 31 luglio 2020 il precedente Comitato per le Nomine e Remunerazione si è riunito 3 volte; successivamente dalla data del 31 luglio 2020 ad oggi, il Comitato per le Nomine e Remunerazione si è riunito 5 volte fino alla data di approvazione della presente Relazione sulla Remunerazione. In particolare, in tali riunioni il Comitato ha definito la struttura e i contenuti della Politica di Remunerazione 2021, ai fini della predisposizione della presente Relazione sulla Remunerazione, in coerenza con le previsioni del Codice di Corporate Governance e sulla base della situazione e del contesto, descritti in premessa, in cui sta operando la Società.

2. Le linee guida della politica di remunerazione e la sua applicazione

L’assemblea degli azionisti convocata per il 31 luglio 2020, in prima e unica convocazione, ha rinnovato il Consiglio di Amministrazione, determinando il numero dei componenti, la durata, la nomina e la determinazione del compenso. Si precisa che in data 10 febbraio 2021 il Consiglio di

Amministrazione della Società ha deliberato la nomina per cooptazione di due nuovi Consiglieri non esecutivi e indipendenti.

2.1 Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione; individuazione dei soggetti a cui è rivolta la politica di remunerazione.

2.1.1 Componente fissa

La componente fissa della remunerazione valorizza le competenze ed esperienze e remunera il Management coerentemente con le caratteristiche del ruolo presidiato e con le responsabilità ad esse connesse.

Allo scopo di garantire una remunerazione fissa competitiva ed equa, la Società tiene anche conto delle prassi e dei livelli retributivi di mercato, utilizzando come benchmark aziende di settori comparabili per business e dimensioni.

La componente fissa, in linea con i principi del Codice di Corporate Governance, è determinata in misura tale da remunerare sufficientemente la prestazione anche nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento dei relativi obiettivi.

2.1.2 Componente variabile

In applicazione di quanto raccomandato dal Codice di Corporate Governance (*principio XV*), Astaldi S.p.A. definisce una politica per la remunerazione degli amministratori, dei componenti dell'organo di controllo e del top management come funzionale al perseguimento del successo sostenibile della società e tiene conto della necessità di disporre, trattenerne e motivare persone dotate della competenza e della professionalità richieste dal ruolo ricoperto nella società.

Sono stati, conseguentemente, individuati per il top management obiettivi di performance e meccanismi premianti correlati a specifici target che hanno tenuto conto della particolare situazione della Società, così come descritta; piani di incentivazione descritti nel dettaglio al punto 4 della presente Relazione.

2.2 Altre forme di remunerazione discrezionali e non ricorrenti

La Società, pure tenuto conto della particolare complessità del proprio business e del mercato di riferimento, può corrispondere, in via residuale e in presenza di circostanze eccezionali, eventuali premi occasionali e ulteriori rispetto a quelli tipizzati nella Politica di Remunerazione o può effettuare valutazioni per sterilizzare eventi di carattere straordinario che possono influire sulla politica stessa e sulla valutazione dei risultati attesi.

Tali erogazioni straordinarie devono, comunque, essere conseguenti al perseguimento di interessi della Società rilevanti a lungo termine, legati alla sua sostenibilità, finalizzati ad assicurarne la capacità di stare sul mercato, funzionali a livello dell'implementazione del Piano Industriale e del Progetto Italia, oltre che di significatività tale da impattare in maniera sostanziale sul valore e sui volumi di attività della Società e/o sulla relativa redditività ed in quanto tali non suscettibili di trovare adeguata risposta negli ordinari sistemi di remunerazione variabile.

Come anticipato nelle premesse, laddove, in casi eccezionali, il Consiglio di Amministrazione ritenga necessario discostarsi dalla politica in precedenza approvata dall'assemblea, eventuali delibere in materia sono assoggettate alla Procedura relativa ad operazioni con Parti Correlate.

2.3 La politica in materia di benefici non monetari, coperture assicurative, pensionistiche diverse da quelle obbligatorie

La Società ha individuato, nel corso del tempo, una serie di *benefit* a favore dei dirigenti in aggiunta a quanto previsto dalla contrattazione collettiva, con la finalità di consolidare la fidelizzazione del dirigente e di consentire lo svolgimento dell'attività lavorativa in condizione di serenità e protezione.

La Società prevede, a favore del personale dirigente, polizze assicurative per invalidità e/o morte derivanti da infortunio professionale od extraprofessionale o da malattia professionale o extraprofessionale, migliorative rispetto a quanto previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

2.4 La politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro

La Società non definisce in via preventiva una politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro. In particolare, non esistono accordi specifici in materia con Presidente, Amministratore Delegato e Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Eventuali previsioni collegate ai sistemi di incentivazione in relazione agli effetti derivanti dalla cessazione del rapporto di amministrazione e/o di lavoro, per iniziativa della Astaldi S.p.A., del destinatario, o consensualmente o anche per causa di morte o per invalidità permanente o altra causa, verranno di volta in volta definite in base ai massimali previsti dai contratti di lavoro e ad eventuali trattamenti coerenti con la politica della remunerazione.

2.5 Altre Informazioni

Informazioni volte ad evidenziare il contributo della politica delle remunerazioni, e in particolare della politica in materia di componenti variabili della remunerazione, alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della società.

Allo stato attuale, tenuto conto della situazione effettiva che sta vivendo la Società anche in un'ottica di strategia aziendale e sostenibilità, si evidenzia la necessità di integrare le politiche della remunerazione con quelle della capogruppo Webuild.

Termini di maturazione dei diritti (cd. vesting period), gli eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, i meccanismi di correzione ex post

Il Piano di Incentivazione a favore del Presidente e dell'Amministratore Delegato, e dei Direttori Generali, di cui ai 4.1 e 4.2 ha previsto un vesting period, in cui l'erogazione del bonus avverrà, nel corso del 2021, alla scadenza dei sei mesi dall'aumento di capitale o al momento della cessazione del rapporto di lavoro con la Società, se avviene dopo lo scadere dei sei mesi dall'aumento di capitale e qualora ciò avvenga su iniziativa dell'Investitore, e sempre che sia stata conseguita l'omologazione definitiva del Piano concordatario e la finalizzazione del closing dell'aumento di capitale.

Informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi

Nei piani di cui sopra non sono previste erogazioni di strumenti finanziari.

Se la politica retributiva è stata definita utilizzando le politiche retributive di altre società come riferimento, e in caso positivo i criteri utilizzati per la scelta di tali società

A fronte dei benchmark analizzati, la Società ha ritenuto opportuno utilizzare un proprio modello specifico per definire la propria politica retributiva.

Elementi della politica delle remunerazioni ai quali, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare e, fermo quanto previsto dal Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, le eventuali ulteriori condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata

Non sono previste deroghe specifiche ai sistemi di incentivazione sopra descritti.

3 La declinazione della remunerazione fissa

L'Assemblea del 31 luglio 2020, in prima e unica convocazione, chiamata a deliberare sulla remunerazione da riconoscere ai componenti del Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2389, comma 1, c.c. ha stabilito un compenso annuo per ciascun membro del Consiglio di Amministrazione pari a Euro 50.000,00 lordi annui, eventualmente riproporzionati in funzione dell'effettivo periodo di copertura della carica.

3.1 La remunerazione del Presidente

Il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 6 agosto 2020, ha provveduto alla determinazione del compenso degli amministratori investiti di particolari cariche, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, c.c.

Con riferimento al Presidente, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di attribuire, su proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, una remunerazione pari a 700.000 euro; a cui si aggiunge la retribuzione quale dirigente d'azienda pari a 750.000 euro e quella di consigliere di amministrazione ex art. 2389, co 1, c.c., già deliberata dall'assemblea del 31 luglio 2020, pari ad euro 50.000. Il tutto per un totale annuale lordo di euro 1.500.000.

3.2 La remunerazione del Vice Presidente

Con riferimento al Vice Presidente Alessandro De Rosa, il Consiglio di Amministrazione del 6 agosto 2020, su proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, ha deliberato di corrispondere una remunerazione, come amministratore investito di particolari cariche ai sensi dell'art. 2389, comma 3, c.c., pari a euro 50.000; a cui si aggiunge la retribuzione quale consigliere di amministrazione ex art. 2389, co 1, c.c., già deliberata dall'assemblea del 31 luglio 2020, pari ad euro 50.000. Il tutto per un totale annuale lordo di euro 100.000.

Si precisa che in data 21 gennaio 2021 il consigliere e Vice Presidente Alessandro De Rosa ha rassegnato, per motivi strettamente personali, le proprie dimissioni e la remunerazione relativa sarà rapportata all'effettiva permanenza nella carica.

3.3 La remunerazione dell'Amministratore Delegato

Con riferimento all'Amministratore Delegato, il Consiglio di amministrazione del 6 agosto 2020, su proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, ha deliberato di corrispondere una remunerazione, come amministratore investito di particolari cariche ai sensi dell'art. 2389, comma 3, c.c., pari a euro 300.000; a cui si aggiunge la retribuzione quale dirigente d'azienda pari a 500.000 euro e quella di consigliere di amministrazione ex art. 2389, co 1, c.c., già deliberata dall'assemblea del 31 luglio 2020, pari ad euro 50.000. Il tutto per un totale annuale lordo di euro 850.000.

3.4 Remunerazione degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Come anticipato, ai sensi della Raccomandazione 25 del Codice di Corporate Governance, il Consiglio di Amministrazione, coadiuvato dal Comitato per la Remunerazione, definisce ed elabora la politica per la remunerazione degli amministratori e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

Ai sensi della procedura Astaldi in materia di “Operazioni con parti correlate” approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 10 novembre 2010 e modificata dal Consiglio di Amministrazione dell’11 novembre 2015, per dirigenti con responsabilità strategiche si intendono: (i) i consiglieri di amministrazione, (ii) i sindaci effettivi e (iii) i direttori generali.

Rinviando a quanto prima indicato con riferimento ai componenti del Consiglio di Amministrazione, si precisa quanto segue con riferimento agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

Collegio sindacale

I compensi dei membri del Collegio Sindacale per l’anno 2021 saranno deliberati dall’Assemblea del 29 aprile 2021 al momento della nomina per l’intero triennio di durata del mandato (2021/2023), e saranno adeguati alla competenza, professionalità e all’impegno richiesti dall’incarico.

Si segnala che l’assemblea del 27 aprile 2018 aveva fissato il compenso annuo dei sindaci per gli esercizi 2018/2020 in Euro 75.000 per il presidente e in euro 50.000 per ciascuno dei sindaci effettivi.

Direttori generali

La Società individua di tempo in tempo i Direttori Generali ed eventualmente i Dirigenti con Responsabilità Strategica, sulla base delle funzioni effettivamente svolte, in coerenza con la definizione di cui al Regolamento Consob n. 17221/2010.

In applicazione di quanto raccomandato dal Codice di Corporate Governance (Raccomandazione 25, lett. d), il Consiglio di Amministrazione coadiuvato dal Comitato per le Nomine e la Remunerazione, valuta periodicamente l’adeguatezza e la coerenza complessiva della politica per la remunerazione degli amministratori e del top management.

Si segnala che il Consiglio di Amministrazione, nel corso della seduta del 10 maggio 2016, su proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, con delibera tutt’ora in vigore, ha fissato il compenso da riconoscere ai direttori generali per una fascia compresa tra i 280.000 e i 350.000 euro annui, così da garantire un’effettiva diversificazione correlata ai parametri prima indicati.

3.5 La remunerazione degli amministratori non esecutivi e dei componenti dei Comitati endo-consiliari

L'Assemblea del 31 luglio 2020, in prima e unica convocazione, chiamata a deliberare sulla remunerazione da riconoscere ai componenti del Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2389, comma 1, c.c. ha stabilito un compenso annuo per ciascun membro del Consiglio di Amministrazione pari a Euro 50.000,00 lordi annui, eventualmente riproporzionati in funzione dell'effettivo periodo di copertura della carica.

In linea con i precedenti mandati, non si prevede di adottare alcuna specifica politica retributiva in favore degli amministratori indipendenti.

Sulla base di quanto deliberato negli esercizi precedenti, il Consiglio di Amministrazione del 31 luglio 2020 ha provveduto alla costituzione dei Comitati endoconsiliari raccomandati dal Codice di autodisciplina (ora Codice di Corporate Governance), definendone la relativa composizione. Successivamente il consiglio di amministrazione ha poi deliberato di attribuire a ciascun componente del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione e del Comitato Controllo e Rischi, un gettone di presenza pari a Euro 500,00 a seduta; il Consiglio di Amministrazione del 14 gennaio 2021 ha deliberato di attribuire a ciascun componente del Comitato Parti Correlate un gettone di presenza pari a Euro 500,00 a seduta.

4 La declinazione della remunerazione variabile

Piani di incentivazione definiti nel corso dell'esercizio 2020 con effetto ed erogazione nel corso dell'esercizio 2021

Alla data di redazione della presente Relazione sulla Remunerazione si informa essere tutt'ora in vigore i piani di incentivazione, di seguito riepilogati, definiti nel corso dell'esercizio 2020 la cui rispettiva erogazione sarà effettuata nel corso dell'esercizio 2021 all'avverarsi delle condizioni e nel rispetto delle tempistiche previste nei piani medesimi.

4.1 Piano di incentivazione per il personale manageriale strategico /DRS

Nel corso del Consiglio di Amministrazione di Astaldi S.p.A. del 23 aprile 2020, su proposta del Comitato per la Remunerazione del 16 aprile 2020, è stato approvato un piano di *retention* per il personale strategico della Società, avente la finalità di garantire il buon esito della procedura di concordato preventivo e della successiva fase di ricapitalizzazione della società, mantenendo la tensione ed il coinvolgimento del gruppo manageriale più impegnato nelle attività di salvataggio e gestione del periodo interinale e trattenendo in azienda le risorse di pregio in modo da consegnare all'investitore industriale un gruppo manageriale sostanzialmente integro.

Il piano prevede l'erogazione di bonus condizionati al verificarsi delle seguenti condizioni:

1. Omologazione definitiva del Piano concordatario;
2. Finalizzazione del closing dell'aumento di capitale;
3. Permanenza del beneficiario in azienda per un periodo di sei mesi dall'aumento di capitale.

Tra i beneficiari del piano rientrano anche i Direttori Generali i cui bonus ammontano a complessivi € 834.000 lordi. L'adesione dei Direttori Generali al piano di retention comporta la rinuncia espressa ed incondizionata ad ogni eventuale altra pretesa relativa all'ottenimento di bonus, premi, stock grant o incentivi di qualsiasi natura, anche se deliberati dagli organi competenti e non ancora riscossi, relativi a precedenti piani di incentivazione.

In considerazione dell'avvenuta finalizzazione del closing dell'aumento di capitale, intervenuto lo scorso 5 novembre 2020, il piano spiegherà compiutamente i suoi effetti il prossimo 5 maggio 2021, a condizione della permanenza in azienda a quella data dei beneficiari.

4.2 Piano di Incentivazione a favore del Presidente e dell'Amministratore Delegato

Il Piano di retention descritto al punto precedente è stato, con delibera del Consiglio di Amministrazione di Astaldi S.p.A. del 10 luglio 2020, esteso su proposta del Comitato per la Remunerazione e per le Nomine, anche in favore del Presidente e dell'Amministratore Delegato, applicandosi lo stesso meccanismo di funzionamento.

Il premio lordo previsto ammonta ad € 1.000.000 per il Presidente e ad € 750.000 per l'Amministratore Delegato.

Gli elementi essenziali del piano sono suddivisi in base alla finalità, al meccanismo di funzionamento, alle condizioni espresse e al costo complessivo.

In relazione alla finalità viene enfatizzato il garantire il buon esito della procedura di concordato preventivo e della successiva fase di ricapitalizzazione della Società; il garantire una continuità nella gestione dell'azienda ed il raggiungimento degli obiettivi più volte richiamati nei documenti illustrati ai Commissari e condivisi con l'Investitore.

Come meccanismo di funzionamento, il piano è subordinato al perfezionamento delle seguenti condizioni:

1. Omologazione definitiva del Piano concordatario;
2. Finalizzazione del closing dell'aumento di capitale;
3. Permanenza del beneficiario in azienda nei sei mesi successivi al closing dell'aumento di capitale.

Il piano così descritto è espressamente subordinato alla seguente condizione:

la formale accettazione dai beneficiari, i quali, con la medesima, hanno rinunciato espressamente e incondizionatamente ad ogni eventuale altra pretesa relativa all'ottenimento di bonus, premi, stock grant o incentivi di qualsiasi natura, anche se deliberati dagli organi competenti e non ancora riscossi, relativi a precedenti piani di incentivazione.

4.3 Ulteriore piano di incentivazione in favore dell' A.D.

In aggiunta a quanto descritto nei punti 4.1 e 4.2, nel corso del Consiglio di Amministrazione di Astaldi S.p.A. dell'11 ottobre 2020, su proposta del Comitato per la Remunerazione, è stato approvato un piano di incentivazione in favore dell'AD, nel rispetto delle prassi di mercato e delle indicazioni fornite dalle best practices delle società quotate in tema di remunerazione.

Le finalità del predetto piano mirano a garantire il raggiungimento degli obiettivi operativi, economici e finanziari 2020 alla base del Piano Industriale. Quanto al meccanismo di funzionamento, la corresponsione del premio è stata subordinata al raggiungimento dei seguenti risultati:

1. Ricavi per Euro/milioni 1.612;
2. PFN per Euro/milioni 350;
3. Adjusted EBITDA margin pari al 5,3%.

Al pieno raggiungimento dei risultati sopra indicati è prevista l'erogazione di un bonus lordo di € 250.000. L'obiettivo ricavi ha un peso del 50% nella determinazione del premio; gli altri due obiettivi hanno un peso del 25% ciascuno.

È consentito un margine di oscillazione in peggio o in meglio per ciascun risultato con una soglia compresa linearmente tra 50% e 140% per ogni singolo indicatore

INDICATORI	BANDA DI OSCILLAZIONE	VALORE MINIMO	VALORE MASSIMO
Ricavi = €/mio 1612	+ / - €/mio 112 (ca.+ / - 7%)	€/Mio 1500	€/Mio 1724
PFN = €/mio 350	+ / - €/mio 50 (ca. + / - 14 %)	€/Mio € 300	€/Mio 400
Adjusted EBITDA margin = 5.3%	+ / - 0,3 p.p. (ca. + / - 6%)	5%	5,6%

Di conseguenza, se tutti gli indicatori sono compresi nel margine di oscillazione previsto, l'entità del premio può oscillare da un minimo di € 125.000 lordi sino ad un massimo di € 350.000

lordi. Nel caso in cui nessuno dei tre indicatori raggiunga la soglia minima di accesso, il premio sarà uguale a zero.

Il Piano presenta un costo annuo stimato massimo di € 350.000.

L'erogazione del bonus avverrà nel corso del 2021 dopo l'approvazione del bilancio 2020, in occasione della quale si procederà alla verifica dei risultati raggiunti ed alla corresponsione del premio nella misura individuata.

SEZIONE II

LA RAPPRESENTAZIONE DELLE VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE E I COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2020

Come anticipato nella *Premessa*, la seconda sezione della Relazione fornisce una dettagliata informativa sui compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche nel corso dell'esercizio 2020.

I dati di seguito illustrati sono riportati in dettaglio nelle Tabelle Allegate con la specifica che:

- non esistono accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto di lavoro dei soggetti ricompresi nella Tabella 1 allegata;
- per le informazioni di dettaglio relative al piano di Incentivazione a favore del Presidente e dell'Amministratore Delegato e al piano di incentivazione in favore A.D. si rinvia alla Sezione I della presente relazione.

5 La rappresentazione delle voci che compongono la remunerazione

PRIMA PARTE

5.1 Le componenti fissa e variabile della remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione cessati e in carica

a) Componente fissa

La struttura della remunerazione del Consiglio di Amministrazione, in carica dal 1 gennaio 2020 al 31 luglio 2020, era così strutturata:

- a) compensi fisso su base annuale per tutti i consiglieri pari a euro 50.000 lordi annui;
- b) ulteriori compensi per cariche speciali:

- 1) Presidente (Dott. Paolo Astaldi) euro 700.000 lordi annuali, oltre ad un compenso fisso come dirigente d'azienda pari a 500.000 euro lordi annui;
- 2) Vice Presidente (Prof. Ernesto Monti) euro 250.000 lordi annuali;
- 3) Vice Presidente (Amb. Michele Valensise) euro 350.000 lordi annuali;
- 4) Amministratore Delegato (Ing. Filippo Stinellis) euro 300.000 lordi annuali, oltre ad un compenso fisso come dirigente d'azienda pari a 400.000 euro lordi annui;

La struttura della remunerazione del Consiglio di Amministrazione, in carica dal 31 luglio 2020 al 31 dicembre 2020, era così strutturata:

- a) compensi fisso su base annuale per tutti i consiglieri pari a euro 50.000 lordi annui;
- b) ulteriori compensi per cariche speciali:
 - 1) Presidente (Dott. Paolo Astaldi) euro 700.000 lordi annuali, oltre ad un compenso fisso come dirigente d'azienda pari a 750.000 euro lordi annui;
 - 2) Vice Presidente (Dott. Alessandro De Rosa) euro 50.000 lordi annuali;
 - 3) Amministratore Delegato (Ing. Filippo Stinellis) euro 300.000 lordi annuali, oltre ad un compenso fisso come dirigente d'azienda pari a 500.000 euro lordi annui;

Per quanto riguarda la situazione dei Comitati dal 1 gennaio 2020 al 31 luglio 2020 - Emolumenti lordi annui approvati dal Consiglio di Amministrazione del 20 aprile 2016 (Euro), così come integrato dal Consiglio di Amministrazione del 14 gennaio 2021 - si segnala quanto segue:

Comitato	Presidente	Membri
Nomine e Remunerazione	500,00 euro a seduta	500,00 euro a seduta
Controllo e Rischi	500,00 euro a seduta	500,00 euro a seduta
Parti Correlate	500,00 euro a seduta	500,00 euro a seduta

Per quanto riguarda la situazione dei Comitati dal 31 luglio 2020 al 31 dicembre 2020 - Emolumenti lordi annui approvati dal Consiglio di Amministrazione del 31 luglio 2020 (Euro), così come integrato dal Consiglio di Amministrazione del 14 gennaio 2021 - si segnala quanto segue:

Comitato	Presidente	Membri
Nomine e Remunerazione	500,00 euro a seduta	500,00 euro a seduta
Controllo e Rischi	500,00 euro a seduta	500,00 euro a seduta
Parti Correlate	500,00 euro a seduta	500,00 euro a seduta

b) Componente variabile

Con riferimento ai piani di incentivazione a favore del Presidente e dell'Amministratore Delegato di cui al punto 4.2 e quelli in favore dell' A.D. di cui al punto 4.3, deliberati nel corso dell'esercizio 2020, si evidenzia, come anticipato nella Sezione I della presente relazione, che sono tutt'ora in corso e che saranno erogati al verificarsi delle condizioni richieste nel corso dell'anno di esercizio 2021.

5.2 Le componenti variabile del Presidente del Consiglio di Amministrazione e dell'Amministratore delegato

La componente variabile, come già descritta al punto 4.2, di competenza del Presidente del Consiglio di Amministrazione e dell'Amministratore Delegato, per l'anno 2020 ammonta complessivamente, nel presupposto della loro permanenza in carica sino a tutto il 5 maggio 2021, rispettivamente ad euro 1.000.000 per il Presidente del Consiglio di Amministrazione e ad euro 750.000 per l'Amministratore Delegato.

5.3 La componente variabile dell'Amministratore Delegato

Per quanto riguarda la componente variabile dell'Amministratore Delegato, illustrata nella Sezione I della presente relazione al paragrafo 4.3 – ulteriore piano di incentivazione in favore dell'A.D. – si informa che i target assegnati allo stesso nel 2020 nell'ambito del sistema di incentivazione a breve termine, sono stati i seguenti:

TARGET (E RELATIVO PESO)	BANDA DI OSCILLAZIONE	VALORE MINIMO	VALORE MASSIMO
Ricavi (50%) = €/mio 1612	+ / - €/mio 112 (ca.+ / - 7%)	€/Mio 1500	€/Mio 1724
PFN (25%)= €/mio 350	+ / - €/mio 50 (ca. + / - 14 %)	€/Mio € 300	€/Mio 400
EBITDA margin (25%) = 5.3%	+ / - 0,3 p.p. (ca. + / - 6%)	5%	5,6%

I margini di tolleranza ammessi per ogni obiettivo sono stati calibrati in base all'analisi dei dati risultanti nella semestrale 2020 ed in base alla guidance comunicata ai mercati nel mese di settembre.

Tale analisi aveva preso in considerazione e valorizzato gli effetti della pandemia rispetto alle originarie previsioni di budget ma ipotizzava, alla luce dei dati disponibili al momento, una regressione della pandemia stessa per la fine dell'anno ed una progressiva ripresa della normale attività produttiva.

In realtà, non solo gli effetti della prima ondata della pandemia si sono protratti oltre quanto ragionevolmente ipotizzato ma si è verificata nell'ultimo trimestre un'ulteriore recrudescenza dei contagi (la seconda ondata di rilievo anche maggiore rispetto alla prima), in Italia e all'estero, che ha determinato il ripresentarsi delle problematiche che avevano caratterizzato il periodo marzo-settembre 2020.

Di conseguenza, i risultati consuntivati a fine 2020 sono stati i seguenti:

Ricavi	€/mln 1452
PFN	€/mln 315,8
Ebitda margin	5 %

Nella valutazione complessiva dei risultati, ai fini della determinazione dell'entità del premio correlato, si è proceduto, poi, ad una normalizzazione dei numeri, di cui sopra, atta a valorizzare l'effetto COVID-19 anche nell'ultimo trimestre del 2020. Ciò anche allo scopo di evitare che il massiccio apparato di misure, adottate dalla Società, anche oltre quanto strettamente previsto dalla normativa e dai protocolli sottoscritti tra le parti sociali - misure introdotte allo scopo di tutelare in primis la salute dei lavoratori ed in ultima analisi la continuità e sostenibilità del business -, abbia a tradursi in effetti negativi per il management che li ha posti in essere.

Nel procedere alla normalizzazione dei dati di consuntivo, è stato considerato individualmente ogni singolo progetto e sono stati valorizzati unicamente gli effetti prodotti dalla pandemia e non altri fattori di natura diversa che pure hanno inciso sull'andamento della produzione. La procedura per la normalizzazione dei risultati è stata condotta con l'ausilio delle funzioni aziendali che hanno monitorato per tutto l'esercizio l'andamento dell'effetto COVID sulle commesse e che hanno rilasciato un documento in linea con le indicazioni fornite in nota integrativa al bilancio di esercizio. A valle dell'analisi condotta, riconsiderando la produzione che non si è potuta realizzare a causa dell'effetto COVID sull'ultimo trimestre, i risultati normalizzati sono i seguenti:

Ricavi	€/mln 1610
PFN	€/mln 315,8
Ebitda margin	5,6 %

Al fine di poter ritenere raggiunti gli obiettivi prefissati si sono riuniti il Comitato per le Nomine e Remunerazione e successivamente il Comitato per le Parti Correlate per esprimere la propria valutazione sulle metodologie adottate e anche il Collegio Sindacale ha espresso la sua valutazione positiva in una specifica riunione.

A seguito delle analisi condotte dai Comitati suddetti il Consiglio di Amministrazione nella seduta del 29 marzo 2021 ha deliberato il raggiungimento dei target previsti per il riconoscimento della remunerazione variabile dell'Amministratore Delegato pari a Euro 252.680.

5.4 La componente fissa e variabile dei Direttori Generali e degli altri DRS

Direttori Generali

a) Componente fissa

Come proposto dal Comitato per la remunerazione del 10 maggio 2016, attualmente in vigore, i direttori generali hanno diritto a una retribuzione fissa ricompresa tra i 280.000 e i 350.000 euro, per un valore complessivo pari a Euro 1.020.000.

Rispetto a tali retribuzioni, è stato effettivamente corrisposto ai direttori generali un importo complessivo di euro 1.020.000 per l'esercizio 2020.

b) Componente variabile

In riferimento alla componente variabile dei direttori generali si segnala che nel corso del 2020 non sono stati erogati compensi di alcun tipo.

Collegio sindacale

Con riguardo ai componenti del collegio sindacale, l'assemblea del 27 aprile 2018 ha deliberato, per gli esercizi 2018/2020, un compenso annuale di 75.000 euro in favore del presidente e di 50.000 euro in favore di ciascuno dei sindaci effettivi.

Rispetto a tali compensi, nulla è stato è stato effettivamente corrisposto al presidente del collegio sindacale ed ai sindaci effettivi Anna Rosa Adiutori e Lelio Fornabaio per l'esercizio 2020.

5.5 Altre Informazioni

Trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro

In caso di cessazione dalla carica non sono previsti trattamenti particolari. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro sono previste le garanzie riconosciute dal contratto collettivo di riferimento applicato.

Indicazione della proporzione tra i compensi di natura fissa e variabile nell'ambito della remunerazione totale

Sulla base delle performance conseguite, il trattamento economico complessivo per il Presidente da erogare a titolo di componenti variabili relative al periodo di performance 2020, è quindi pari a € 1.000.000 lordi, pari al 66 % del compenso fisso annuo;

il trattamento economico complessivo per l'Amministratore Delegato, da erogare a titolo di componenti variabili di breve termine relative al periodo di performance 2020, è quindi pari a € 1.000.000 lordi, pari al 117 % del compenso fisso annuo;

il trattamento economico complessivo per i Direttori Generali da erogare a titolo di componenti variabili relative al periodo di performance 2020, è quindi pari a € 567.000 lordi, pari all'81 % del compenso fisso annuo;

Informazioni sull'eventuale applicazione di meccanismi di correzione ex post della componente variabile

Meccanismi di correzione ex post della componente variabile sono stati impiegati in relazione alla componente variabile dell'Amministratore Delegato così come indicato nel punto 5.3 al quale si rinvia.

Informazioni in merito al voto espresso dall'Assemblea del 31 luglio 2020 sulla seconda sezione

L'assemblea del 31 luglio 2020 ha approvato senza osservazioni all'unanimità la sezione seconda della Relazione sulla Remunerazione dell'esercizio precedente.

SECONDA PARTE

(Segue tabelle 3A e 3B Allegato 3 A, schema 7 bis, del Regolamento Emittenti)

Roma, 29 marzo 2021

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione
(F.TO Dott. Paolo Astaldi)

ALLEGATO 3A - SCHEMA 7-bis - TABELLA 1
COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI
DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E AI DIRETTORI GENERALI

Indovve non specificato gli importi devono intendersi in Euro

(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
Paolo Astaldi	Presidente	esercizi 2020/2022	12/31/2022			Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				1,357,143 di cui: (i) 50,000 (iv) 700,000 (v) 607,143		1,000,000	-	8,551	4,196	2,369,890	-
(II) Compensi da controllate e collegate (1x)				USD 50,000	-	-	-	-	USD 50,000	-	-
(III) Totale				1,397,889	-	1,000,000	-	8,551	4,196	2,410,636	-
Ernesto Monti	Vice - Presidente fino al 30 luglio 2020	esercizi 2016/2018	7/30/2020			Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				158,331 di cui: (i) 12,500 (iv) 145,831	2,500 di cui: (1) 1,500 (2) 1,000	-	-	2,048	-	162,879	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				158,331	2,500	-	-	2,048	-	162,879	-
Michele Valensise	Vice - Presidente fino al 30 luglio 2020 - Solo Consigliere dal 31 luglio 2020	esercizi 2020/2022	12/31/2022			Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				333,334 di cui: (i) 50,000 (iv) 204,167 (v) 79,167	-	-	-	3,757	-	337,091	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				333,334	-	-	-	3,757	-	337,091	-
Alessandro De Rosa	Vice - Presidente dal 31 luglio 2020	esercizi 2020/2022	12/31/2022			Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				41,666 di cui: (i) 20,833 (iv) 20,833	3,500 di cui: (1) 1,500 (2) 2,000	-	-	1,021	-	46,187	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				41,666	3,500	-	-	1,021	-	46,187	-
Paolo Cuccia	Consigliere	esercizi 2016/2018	7/30/2020			Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				12,500 di cui: (i) 12,500	1,500 di cui: (1) 1,000 (2) 500	-	-	-	-	14,000	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				12,500	1,500	-	-	-	-	14,000	-
Filippo Stinellis	Amministratore Delegato	esercizi 2020/2022	12/31/2022			Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				792,860 di cui: (i) 50,000 (iv) 300,000 (v) 442,860	- di cui: (1) -	750,000	-	6,542	1,265	1,550,667	-
(II) Compensi da controllate e collegate				(i) -	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				792,860	-	750,000	-	6,542	1,265	1,550,667	-

ALLEGATO 3A - SCHEMA 7-bis - TABELLA 1
COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI
DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E AI DIRETTORI GENERALI

Indovve non specificato gli importi devono intendersi in Euro

(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
Chiara Mancini	Consigliere	esercizi 2016/2018	7/30/2020			Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				12,500 di cui: (i) 12,500	- di cui: -	-	-	-	12,500	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				12,500	-	-	-	-	12,500	-	-
Nicoletta Mincato	Consigliere	esercizi 2020/2022	12/31/2022			Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50,000 di cui: (i) 50,000	31,500 di cui: (2) 2,000 (1) 1,500 (3) 28,000	-	-	-	81,500	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				50,000	31,500	-	-	-	81,500	-	-
Andrea Gemma	Consigliere	esercizi 2020/2022	12/31/2022			Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50,000 di cui: (i) 50,000	1,000 di cui: (4) 1,000	-	-	-	51,000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				50,000	1,000	-	-	-	51,000	-	-
Teresa Naddeo	Consigliere	esercizi 2020/2022	12/31/2022			Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50,000 di cui: (i) 50,000	3,500 di cui: (2) 1,500 (3) 2,000 (4) -	-	-	-	53,500	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				50,000	3,500	-	-	-	53,500	-	-
Maria Raffaella Leone	Consigliere	esercizi 2020/2022	12/31/2022			Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50,000 di cui: (i) 50,000	1,000 di cui: (4) 1,000	-	-	-	51,000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				50,000	1,000	-	-	-	51,000	-	-
Flavia Insom	Consigliere	esercizi 2020/2022	12/31/2022			Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				13,288 di cui: (i) 13,288	1,000 di cui: (4) 1,000	-	-	-	14,288	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				13,288	1,000	-	-	-	14,288	-	-
Piero Gnudi	Consigliere	esercizi 2016/2018	7/30/2020			Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				12,500 di cui: (i) 12,500	1,500 di cui: (1) 1,500	-	-	-	14,000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				12,500	1,500	-	-	-	14,000	-	-
A) Totale Compensi Amministratori				2,974,868	47,000	1,750,000		21,919	5,461	4,799,248	

ALLEGATO 3A - SCHEMA 7-bis - TABELLA 1
COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI
DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E AI DIRETTORI GENERALI

Indovve non specificato gli importi devono intendersi in Euro

(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
Giovanni Fiori	Presidente Collegio Sindacale	esercizi 2018/2020	12/31/2019			Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				75,000 di cui:	-	-	-	-	75,000	-	-
				(i) 75,000	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				(i) -	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				75,000	-	-	-	-	75,000	-	-
Lelio Fornabaio	Sindaco Effettivo	esercizi 2018/2020	12/31/2019			Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50,000 di cui:	-	-	-	-	50,000	-	-
				(i) 50,000	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				50,000	-	-	-	-	50,000	-	-
Anna Rosa Adiutori	Sindaco Effettivo	esercizi 2018/2020	12/31/2019			Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50,000 di cui:	-	-	-	-	50,000	-	-
				(i) 50,000	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				50,000	-	-	-	-	50,000	-	-
B) Totale Compensi Collegio Sindacale				175,000	-	-	-	-	175,000	-	-
Paolo Citterio	Direttore Generale Amministrazione e Finanza	dal 2 maggio 2007 e riconfermato il 20 aprile 2016	non prevista			Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				350,000 di cui:	-	267,000	-	7,402	2,711	627,113	-
				(v) 350,000	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				(i) -	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				350,000	-	267,000	-	7,402	2,711	627,113	-
Cesare Bernardini	Direttore Generale	dal 23 aprile 2010 e riconfermato il 20 aprile 2016	non prevista			Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				350,000 di cui:	-	300,000	-	8,905	4,267	663,172	-
				(v) 350,000	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				350,000	-	300,000	-	8,905	4,267	663,172	-
Francesco Maria Rotundi	Direttore Generale	dal 20 aprile 2016	non prevista			Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				320,000 di cui:	-	-	-	5,508	1,917	327,425	-
				(v) 320,000	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				320,000	-	-	-	5,508	1,917	327,425	-
C) Totale Compensi Direttori Generali				1,020,000	-	567,000	-	21,815	8,895	1,617,710	-

- (i) Emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea, ancorchè non corrisposti
- (iv) Compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche, ex articolo 2389, comma 3, codice civile
- (v) Retribuzioni fisse da lavoro dipendente
- (vi) Compensi percepiti da lavoro parasubordinato
- (ix) Il valore in dollari ricompreso nel totale dei compensi è stato convertito al tasso di cambio al 31 dicembre 2020
- (1) Compensi percepiti in qualità di Componente del Comitato per la Remunerazione
- (2) Compensi percepiti in qualità di Componente del Comitato Controllo e Rischi
- (3) Compensi percepiti in qualità di Componente dell'Organismo di Vigilanza
- (4) Compensi percepiti in qualità di Componente Comitato Parti Correlate

ALLEGATO 3A - SCHEMA 7-bis - TABELLA 3B
PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA

(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)	
Astaldi Paolo	Presidente		Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabili/Erogati	Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			0	1,000,000	-	0	0	0	0
(II) Compensi da controllate e collegate		-	0	0	-	0	0	0	0
(III) Totale			0	1,000,000	-	0	0	0	0
(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)	
Stinellis Filippo	AD		Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabili/Erogati	Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		-	0	1,002,680	-	0	0	0	0
(II) Compensi da controllate e collegate		-	0	0	-	0	0	0	0
(III) Totale			0	1,002,680	-	0	0	0	0
(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)	
Citterio Paolo	DG		Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabili/Erogati	Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		-	0	267,000	-	0	0	0	0
(II) Compensi da controllate e collegate		-	0	0	-	0	0	0	0
(III) Totale			0	267,000	-	0	0	0	0
(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)	
Bernardini Cesare	DG		Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabili/Erogati	Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		-	0	300,000	-	0	0	0	0
(II) Compensi da controllate e collegate		-	0	0	-	0	0	0	0
(III) Totale			0	300,000	-	0	0	0	0

ALLEGATO 3A - SCHEMA 7-bis - TABELLA 3B
PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA

(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	Erogabili/Erogati	Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		-	0		-	0	0	0	0
(II) Compensi da controllate e collegate		-	0	0	-	0	0	0	0
(III) Totale			0	-	-	0	0	0	0