



**RELAZIONE SULLA POLITICA DELLA REMUNERAZIONE
Ex art. 123-ter TUF**

DI

**ENGINEERING INGEGNERIA INFORMATICA S.P.A.
WWW.ENG.IT
2016**

1. *DEFINIZIONI*

Nella presente Procedura si intende per:

Amministratori indipendenti: i consiglieri indipendenti in possesso dei requisiti di cui al Codice di Autodisciplina cui la Società dichiara di aderire ex art.123 bis, c. 2, TUF.

Amministratori esecutivi: (a) gli amministratori delegati dell'emittente o di una società controllata avente rilevanza strategica, ivi compresi i relativi presidenti e vice presidenti, quando ad essi vengano attribuite deleghe individuali di gestione o quando essi abbiano uno specifico ruolo nell'elaborazione delle strategie aziendali; (b) gli amministratori che ricoprono incarichi direttivi nell'emittente o in una società controllata avente rilevanza strategica, ovvero nella società controllante quando l'incarico riguardi anche l'emittente.

Codice di Autodisciplina: è il Codice di Autodisciplina approvato dal Comitato per la corporate Governance nel marzo 2006 e suoi successivi aggiornamenti, cui la Società aderisce su base volontaria.

Comitato: è il Comitato per la Remunerazione nominato dal Consiglio di Amministrazione di Engineering Ingegneria Informatica S.p.A., in data 24 aprile 2015, e composto di n. 4 membri scelti tra gli Amministratori indipendenti del Consiglio di Amministrazione della Società. Gli attuali componenti sono: Dario Schlesinger (Presidente), Giuliano Mari, Massimo Porfiri e Joerg Zirener.

Direttori Generali: i dirigenti a cui sono affidati compiti di direzione di una Divisione della Società

Dirigenti con Responsabilità Strategiche: i soggetti che hanno il potere e la responsabilità della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività dell'Emittente.

: il presente documento.

Regolamento: è il "Regolamento recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate", adottato dalla CONSOB, con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010 e ss.mm.ii.

Regolamento Emittenti: il regolamento adottato con delibera n. 11791 del 14 maggio 1999 e ss.mm.ii. ("RE")

Sito Internet: www.eng.it

Società: Engineering Ingegneria Informatica S.p.A.

Testo Unico della Finanza: il decreto legislativo 24 febbraio 1998 n. 58 ("TUF") e ss.mm.ii..

2. PREMESSA

La presente Relazione è stata predisposta dalla Società in conformità a quanto previsto dall'art. 123-ter del TUF come successivamente modificato, dall'art. 84-quater e dall'Allegato 3A, Schema 7-bis del Regolamento Emittenti come successivamente modificato e dell'art. 6 del Codice di Autodisciplina.

La presente Relazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione, su parere del Comitato, identifica i termini generali della politica di remunerazione adottata dalla Società ed è suddivisa in due sezioni:

(i) la prima sezione illustra la politica adottata da Engineering Ingegneria Informatica S.p.A. in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con responsabilità strategiche con riferimento all'esercizio 2016, tale sezione è sottoposta al voto consultivo dell'Assemblea degli azionisti convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2015;

(ii) la seconda sezione fornisce una dettagliata informativa sui compensi corrisposti ai predetti soggetti nell'esercizio 2015.

Come previsto dal Regolamento 17221 del 12 marzo 2010 in materia di operazioni con parti correlate, come recepito nel Protocollo adottato dalla Società, il presente documento e i suoi contenuti non sono soggetti all'esperimento delle procedure previste in materia di operazioni con parti correlate.

Il Consiglio di Amministrazione, tenendo conto delle prassi in materia di remunerazione e del parere del Comitato, assume che la politica di remunerazione elaborata, con la predisposizione del presente documento, sia idonea ad attrarre, trattenere e motivare amministratori e dirigenti dotati delle qualità professionali richieste per perseguire proficuamente gli obiettivi della Società.

SEZIONE I

1. a) Organi e Soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della Politica di

Nella definizione e predisposizione della politica di remunerazione sono stati coinvolti la Direzione Generale Amministrazione Finanza e Controllo, la Direzione Affari Societari, la Direzione Risorse Umane, la Direzione Legale; il Comitato ed il Consiglio di Amministrazione. Il Comitato per le Remunerazioni annualmente, al più tardi durante la riunione del Consiglio di Amministrazione che delibera la convocazione dell'Assemblea chiamata ad approvare il bilancio annuale e ad esprimersi sulla Sezione I della Relazione, formula al Consiglio di Amministrazione una proposta in merito alla Politica di Remunerazione della Società.

Il Consiglio di Amministrazione esamina e approva la Politica di Remunerazione e la relativa relazione ai sensi dell'articolo 123-ter del TUF.

L'Assemblea degli Azionisti della Società, convocata per l'approvazione del bilancio annuale ai sensi dell'articolo 2364, comma 2 del Codice Civile, delibera, mediante voto consultivo, in senso favorevole o contrario, sulla Sezione I della relazione sulla Politica di Remunerazione.

In conformità con quanto raccomandato dall'art. 6.C.5 del Codice di Autodisciplina, l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione vengono periodicamente valutate dal Comitato per le Remunerazioni.

La Politica di Remunerazione per l'esercizio 2016 è stata approvata dal Comitato per le Remunerazioni in data 9 marzo 2016 e dal Consiglio di Amministrazione in data 9 marzo 2016.

1. b) Ruolo, composizione e funzionamento del Comitato per le Remunerazioni

Il Comitato per le Remunerazioni è attualmente interamente composto da Consiglieri indipendenti, Dario Schlesinger (Presidente), Massimo Porfiri, Giuliano Mari e Joerg Zirener, tutti con adeguata conoscenza in materia contabile e finanziaria.

Al Comitato sono affidati i compiti e le competenze come meglio definite all'art. 6 del Codice e dalle disposizioni di legge e regolamentari dettate in materia.

In particolare, a tale Comitato sono attribuiti i seguenti compiti, di natura propositiva e consultiva:

a) formula al Consiglio di Amministrazione proposte in merito alla politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, valutando periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica adottata;

- b) presenta proposte o esprime pareri al Consiglio di Amministrazione 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, provvedendo a monitorare l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso e verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance;
- c) esamina preventivamente la relazione annuale sulla remunerazione.

Il Comitato svolge infine un'attività di supporto nei confronti dell'Amministratore Delegato e delle competenti funzioni aziendali per quanto riguarda la valorizzazione delle risorse manageriali.

Il Comitato per le Remunerazioni si riunisce con frequenza adeguata al corretto svolgimento delle proprie funzioni e comunque sempre prima di ciascuna riunione del Consiglio di Amministrazione il cui ordine del giorno preveda argomenti di sua competenza; nel corso dell'esercizio 2015 si è riunito 4 volte.

Alle riunioni del Comitato per le Remunerazioni possono essere invitati a partecipare, senza diritto di voto e a condizione che non siano portatori di un interesse personale in relazione agli argomenti da trattare, gli altri amministratori o altri rappresentanti della Società.

2. Esperti Indipendenti

Nell'attività di redazione della politica di remunerazione non sono intervenuti e non sono stati coinvolti esperti indipendenti ed esterni all'Emittente.

3.a) Finalità della politica per la remunerazione, principi che ne sono alla base e cambiamenti rispetto all'esercizio 2014

Le finalità ed i principi cui ci si è ispirati nella redazione della presente Relazione sono quelli che hanno informato, già nel passato, le scelte remunerative fatte dalla Società nei confronti del proprio management. In particolare, la Società persegue l'obiettivo, di allineare gli interessi degli Amministratori esecutivi, dei Direttori Generali e dei Dirigenti Strategici con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte temporale di medio-lungo periodo, legando una parte della loro remunerazione al raggiungimento di obiettivi di performance, preventivamente determinati. In particolare, al fine di rafforzare il collegamento tra la remunerazione e gli interessi a medio/lungo termine della Società, la politica di remunerazione dei suddetti soggetti è basata su diverse componenti, una parte fissa ed una variabile, coerenti con la complessità dei ruoli e dei livelli di performance (aziendali ed individuali); il tutto in continuità con

gli esercizi precedenti. Per gli Amministratori non Esecutivi/Indipendenti la remunerazione tiene, invece, conto dell'eventuale partecipazione ad uno o più comitati, dando un peso diverso alle effettive responsabilità e carichi di lavoro degli stessi.

3.b) Modifiche apportate alla politica sulla remunerazione

In seguito all'introduzione nel Codice di Autodisciplina di una nuova raccomandazione in tema di restituzione dei compensi variabili corrisposti agli amministratori esecutivi o investiti di particolari cariche e/o ai dirigenti con responsabilità strategiche sulla base di dati rivelatisi in seguito manifestamente erronei (criterio 6.C. 1, lettera f), il Consiglio di Amministrazione della Società del 14 novembre 2014 ha deliberato di adottare specifiche intese contrattuali, idonee a riflettere la nuova raccomandazione, che consentano alla Società la restituzione, in tutto o in parte, di componenti della remunerazione versate, determinate sulla base di dati che risultino manifestamente errati (c.d. clausola di clawback).

Per dati manifestamente errati si intendono quei dati utili ai fini della verifica del raggiungimento degli obiettivi previsti dai vari piani di incentivazione, cui è condizionata la maturazione dei diritti. L'errore manifesto che può caratterizzare il dato può essere riconducibile: (i) ad un manifesto errore di calcolo dei risultati che comporti il raggiungimento di un obiettivo che in assenza dell'errore materiale non sarebbe stato raggiunto; (ii) ad una dolosa alterazione dei dati utilizzati per il conseguimento degli obiettivi;(iii) al raggiungimento degli obiettivi mediante comportamenti contrari alle norme aziendali o legali .

Resta comunque espressamente inteso che, negli ultimi due casi, la Società si riserva di agire nei confronti dei soggetti responsabili di tali azioni anche in tutti gli altri modi e tempi previsti dalla legge.

Il Consiglio di Amministrazione del 24 aprile 2015 nel rinnovare le cariche esecutive, in seguito alla nomina del nuovo organo amministrativo deliberato, in pari data, dall'assemblea degli azionisti, ha confermato la necessità di prevedere l'inserimento della c.d. clausola di clawback nelle intese contrattuali con gli amministratori esecutivi o investiti di particolari cariche.

4. Politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione ed obiettivi di performance

La remunerazione prevista per gli amministratori muniti di specifiche deleghe (Amministratori Esecutivi) nonché per i Direttori Generali e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche è costituita da una componente fissa e da una componente variabile, quest'ultima legata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance*, preventivamente indicati e determinati dalla Società.

La componente fissa annua lorda della remunerazione valorizza competenze ed esperienze e remunera il management in funzione del ruolo e delle responsabilità ad esso connesse. Nel determinare tale componente della remunerazione la Società tiene conto delle prassi esistenti in società analoghe operanti nello stesso settore, in coerenza con le caratteristiche dell'attività dell'impresa.

Per quanto riguarda la componente variabile, essa è legata al raggiungimento di obiettivi predefiniti, collegati alla creazione di valore nel tempo per la Società e per gli azionisti.

Più in particolare, la componente variabile della remunerazione è correlata al raggiungimento di obiettivi sia di breve che di medio/lungo termine che sono predeterminati, misurabili e strettamente collegati alla creazione di valore.

Gli obiettivi sono stabiliti dal Consiglio di Amministrazione con il supporto del Comitato per le Remunerazioni in coerenza con le linee guida contenute nella Politica di Remunerazione.

5. Remunerazione degli Amministratori

Ai membri dell'organo amministrativo spettano il rimborso delle spese sostenute per ragione del loro ufficio ed un compenso fisso determinato dal Consiglio di amministrazione sulla base del compenso complessivo annuo lordo stabilito dall'assemblea all'atto della nomina.

L'importo di tale compenso viene commisurato all'impegno richiesto e comunque in linea con le prassi in vigore in Italia per i componenti dei consigli di amministrazione di società comparabili.

In particolare, la remunerazione degli Amministratori non esecutivi è costituita da un compenso fisso annuale attualmente determinato nella medesima misura per tutti gli Amministratori non esecutivi.

Agli amministratori che rivestono particolari cariche ovvero che partecipino ai Comitati costituiti all'interno del Consiglio di Amministrazione viene riconosciuto dal Consiglio di amministrazione un compenso fisso ulteriore e aggiuntivo in ragione di tale partecipazione, tenendo conto del maggior impegno ad essi richiesto.

Come già illustrato, la politica di remunerazione per gli Amministratori Esecutivi, prevede che vi sia un adeguato bilanciamento tra la componente fissa e quella variabile e, nell'ambito di quest'ultima, tra la variabile di breve e quella di medio-lungo periodo; inoltre, come evidenziato, il Consiglio di Amministrazione del 14 novembre 2014 e poi da ultimo il Consiglio di Amministrazione del 24 aprile 2015 ha deliberato di adottare intese contrattuali per garantire alla Società il diritto di chiedere la restituzione delle componenti variabili della remunerazione, qualora tali componenti siano state versate sulla base di dati che in seguito sono risultati manifestamente errati (c.d. clawback).

Si segnala che l'Assemblea degli azionisti del 24 aprile 2015 ha confermato la delibera assunta dall'Assemblea dei soci del 15 maggio 2014 relativa al riconoscimento ai componenti dell'organo amministrativo, nelle persone nominate dall'Assemblea del 24 aprile 2012 e riconfermati in carica alla data della predetta assemblea (con esclusione dell'Ing. Cinaglia e della Dott.ssa Menicucci in quanto anche azionisti di maggioranza relativa), di una indennità di fine mandato nel caso di fine rapporto e di cessazione anticipata del mandato amministrativo per qualsiasi causa intervenuta, ad eccezione della revoca del mandato per giusta causa ovvero di dimissioni volontarie non determinate da giusta causa, intendendosi ricomprese nelle dimissioni per giusta causa quelle rese successivamente al perfezionamento di un'operazione societaria che comporti un cambio di controllo della Società a seguito di cessione di azioni.

Detta indennità è stata determinata in un importo pari alla media annuale dell'emolumento complessivo lordo maturato da ciascuno dei detti amministratori nei tre esercizi precedenti a quello di cessazione dell'incarico. riverificare

5. a) Il Presidente del Consiglio di Amministrazione

La remunerazione spettante al Presidente è composta da un emolumento fisso e da un emolumento variabile.

Gli emolumenti riconosciuti al Presidente assorbono l'emolumento base a esso riconosciuto, in base alla delibera dell'Assemblea ordinaria dei Soci quale componente del Consiglio di Amministrazione.

A seguito della delibera del Consiglio di Amministrazione del 24 aprile 2015, in continuità con il precedente mandato, al Presidente è riconosciuta una componente variabile legata all'andamento dei risultati d'esercizio in funzione del target dell'EBITDA di Gruppo assegnato al *top management* con la previsione di un cap pari ad un importo massimo di euro 150.000,00 annui ed una componente variabile di medio-lungo periodo, determinata in una misura pari al 30% della media dell'incentivo variabile di breve periodo effettivamente riconosciuto nel triennio di riferimento

a condizione che nel medesimo periodo l'EBITDA medio sia superiore di almeno il 5% dell'EBITDA medio risultante dal piano strategico della società.

5.b) L'Amministratore Delegato

La struttura della remunerazione dell'Amministratore Delegato riflette le determinazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione, in data 24 aprile 2015, in continuità con il precedente mandato.

La remunerazione, oltre ai compensi determinati dall'Assemblea per gli amministratori all'atto della nomina, è costituita da una parte fissa ed una variabile la componente variabile è poi suddivisa in una componente di breve termine ed una di medio/lungo periodo.

La componente fissa, in ottemperanza a quanto previsto nel Codice di Autodisciplina, è sufficiente a remunerare la prestazione dell'Amministratore Delegato nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di performance.

La componente variabile di breve termine è legata alla media delle performance dei Direttori Generali con la previsione di un cap massimo annuo (verificare). E' riconosciuto altresì un ulteriore corrispettivo variabile pari al 5% dei dividendi distribuiti nel corso degli esercizi 2016 e 2017 e 2018 e relativi agli esercizi 2015 , 2016 e 2017.

La componente variabile di medio-lungo periodo è stata determinata in una misura pari al 30% della media dell'incentivo variabile di breve periodo effettivamente riconosciuto nel triennio di riferimento a condizione che nel medesimo periodo l'EBITDA medio sia superiore di almeno il 5% dell'EBITDA medio risultante dal piano strategico della società.

Sono inoltre previste per l'Amministratore Delegato specifiche pattuizioni di non concorrenza di durata non inferiore ai 24 mesi dalla data di cessazione del rapporto nonché di tutela delle informazioni e dei rapporti aziendali a fronte di un corrispettivo.

Come già evidenziato, l'Assemblea degli azionisti del 24 aprile 2015 ha altresì confermato il riconoscimento ai componenti dell'Organo Amministrativo, nelle persone nominate dall'Assemblea del 24 aprile 2012 e riconfermate alla data della predetta Assemblea di una indennità di fine mandato (tra tali componenti vi è anche l'Amministratore Delegato).

5. c) Direttori Generali e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche (i “Dirigenti”)

Con riferimento ai Dirigenti, la remunerazione prevede una parte fissa ed una parte variabile adeguatamente bilanciate in funzione di obiettivi e rischio dell'attività di impresa. In particolare, l'emolumento fisso rappresenta circa i 2/3 della remunerazione complessiva mentre la parte variabile è composta da una componente di breve termine ed una di medio/lungo termine. La componente variabile di breve termine è legata al raggiungimento di obiettivi riferiti alla performance della singola divisione di riferimento di ciascun anno. Al raggiungimento degli obiettivi fissati, viene erogata la parte variabile della remunerazione (il riconoscimento della parte variabile è tuttavia subordinato al raggiungimento di almeno il 50% degli obiettivi fissati). Sono inoltre previsti casi di over performance che vengono remunerati con un ulteriore emolumento che comunque non può essere superiore al 35% della parte variabile riconosciuta. Si precisa, infine, che il 40% della richiamata retribuzione variabile è corrisposto sotto forma di partecipazione agli utili di esercizio, previa delibera dell'assemblea degli azionisti.

Per la componente variabile di medio-lungo periodo la Società ha determinato il riconoscimento di un emolumento pari al 30% della media della componente variabile di breve periodo effettivamente riconosciuta nel triennio di riferimento a condizione che nel medesimo periodo l'EBITDA medio sia superiore di almeno il 5% dell'EBITDA medio risultante dal piano strategico della società.

Si segnala che il Consiglio di amministrazione del 14 novembre 2013 ha approvato l'integrazione del trattamento remunerativo dei dipendenti con qualifica dirigenziale e ruolo di Direttori Generali, con la previsione del riconoscimento di una indennità aggiuntiva rispetto alle tutele del contratto di lavoro per dirigenti di azienda industriale, in caso di scioglimento anticipato del rapporto di lavoro. L'indennità forfetaria lorda da riconoscersi è stata determinata in misura pari a 3 volte la remunerazione annua media complessiva (intesa come la media degli ultimi 3 anni di quanto erogato a titolo di retribuzione fissa e variabile annua).

Sono previsti patti di non concorrenza, di durata biennale, con tutti i Direttori Generali, con decorrenza dalla data di risoluzione del rapporto di lavoro per qualunque motivo intervenuta.

5. d) Amministratori non esecutivi

Per quanto concerne gli Amministratori non esecutivi, la politica - come indicato nei precedenti paragrafi - prevede che la loro remunerazione sia composta unicamente da un emolumento fisso (deliberato in Assemblea ordinaria dei Soci ai sensi dell'art. 2389, comma 1, cod. civ.), nonché, per gli Amministratori che siano anche membri di uno o più comitati costituiti nell'ambito del Consiglio

di Amministrazione, da un compenso aggiuntivo determinato da quest'ultimo, su proposta del Comitato per le Remunerazioni anche in funzione di Comitato per la gestione.

La remunerazione di tali Amministratori, quindi, è rappresentata dalla sola componente fissa deliberata dall'Assemblea ordinaria dei Soci all'atto della nomina, non essendo prevista alcuna componente variabile.

Inoltre, per tutti gli Amministratori che siano anche membri di uno o più comitati costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione, è prevista l'attribuzione di un compenso aggiuntivo determinato dal Consiglio stesso su proposta del Comitato per le Remunerazioni in linea con quanto raccomandato dall'art. 6.P.2 del Codice di Autodisciplina.

Come già evidenziato, l'Assemblea degli azionisti del 24 aprile 2015 ha confermato il riconoscimento ai componenti dell'Organo Amministrativo, nelle persone nominate dall'Assemblea del 24 aprile 2012 e riconfermate alla data della predetta Assemblea di una indennità di fine rapporto.

6. Politica con riguardo ai benefici non monetari

Con riguardo ai benefici non monetari, l'Emittente assegna agli Amministratori Esecutivi e ai Dirigenti un'auto aziendale. Per gli istituti assistenziali, FASI e ASSIDAI, l'Emittente prevede la copertura al 100% del contributo di adesione a carico del Dirigente.

7. Criteri per la valutazione dei risultati

Il Comitato per le Remunerazioni vigila sull'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazioni, anche verificando l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance* cui è legata la corresponsione della componente variabile della remunerazione degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti. La Società non prevede l'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione diversi da quelli succitati e quindi non prevede criteri per la valutazione degli obiettivi di performance in tale caso.

8. Informazioni sulla coerenza della politica delle remunerazioni con il perseguimento degli interessi della società

Come già illustrato, la Società attua una politica di remunerazione volta ad allineare gli obiettivi del *top management* con l'interesse prioritario di creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte temporale medio-lungo. Gli strumenti incentivanti utilizzati sono tesi a fidelizzare il *top management* della Società e a collegare la loro remunerazione al successo dell'azienda.

La politica sulla remunerazione applicata, infatti, forte della prassi seguita sino ad oggi, ha contribuito e contribuirà alla continuità dell'azione aziendale, garantendo un basso turn over tra i *manager* e diminuendo il rischio di discontinuità.

9. Termini di maturazione dei diritti ed eventuali sistemi di pagamento differito

Per la componente variabile di breve termine della remunerazione, a prescindere dai parametri, al raggiungimento totale o parziale dei quali è legata in concreto l'erogazione della stessa, si prende a riferimento l'anno fiscale, che va dal 1 gennaio al 31 dicembre di ciascun anno. Il diritto alla componente variabile di breve termine matura quindi di anno in anno, mentre l'erogazione della stessa avviene entro il 31 agosto dell'anno successivo a quello di maturazione, a seguito della approvazione del bilancio sociale dell'anno di riferimento. La componente variabile di medio e lungo periodo matura invece al termine del triennio di riferimento e viene riconosciuta nell'anno di approvazione del bilancio d'esercizio relativo al terzo anno del periodo di riferimento.

10. Informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione

La Società, coerentemente a quanto esposto al precedente punto (7), non prevede 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.

11. Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione di rapporto di lavoro

Per quanto riguarda eventuali indennità di fine rapporto e trattamenti in caso di risoluzione di rapporto di lavoro si rimanda a quanto descritto al precedente punto 5)..

12. Informazioni su eventuali coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche diverse da quelle obbligatoria

Non sono previste coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie ai sensi di legge o per contrattazione collettiva, la Società in genere, sempre nell'ambito dell'obbligatorietà, applica condizioni di maggior favore, rispetto alle condizioni minime di legge.

13. Politica retributiva per gli amministratori indipendenti e per la partecipazione a comitati e/o per lo svolgimento di particolari incarichi.

Come già descritto al precedente punto 5), la Società riconosce un compenso fisso uguale a tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione. L'importo di tale compenso è maggiorato per gli Amministratori che partecipano ai Comitati costituiti all'interno del Consiglio ovvero investiti di particolari incarichi in considerazione del maggior impegno ad essi richiesto per tali attività.

14. Parametri di riferimento nella definizione della politica retributiva

La presente politica retributiva non è stata definita utilizzando le politiche retributive di altre società come riferimento.

SEZIONE II

1.a Rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione.

Gli elementi e le voci che compongono la remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione e dei Dirigenti, nonché la prassi seguita in tema di rimborso spese, benefici non monetari e indennità di fine rapporto per l'esercizio di riferimento sono coerenti con la politica della Società approvata nell'esercizio precedente nonché con i principi descritti nella Sezione I della presente Relazione, cui si rimanda.

Nelle seguenti tabelle sono indicati analiticamente i compensi per i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Comitato per il Controllo sulla Gestione e Controllo Rischi nonché dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, con riferimento all'esercizio 2015 corrisposti o da corrispondere dalla Società e da società controllate e collegate con riferimento all'esercizio 2015.

Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Comitato per il Controllo sulla Gestione e Controllo Rischi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, con riferimento all'esercizio 2015

Nome e Cognome	Carica	Società	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
Michele Cinaglia	Presidente	Engineering Ingegneria Informatica S.p.A.	2015	31.12.2017	500.000	-	150.000	-	-	650.000	-	-
Paolo Pandiozy	Amministratore Delegato	Engineering Ingegneria Informatica S.p.A.	2015	31.12.2017	331.000	-	1.152.314*	23.600	-	1.506.914	-	-
Armando Iorio	Consigliere e CFO	Engineering Ingegneria Informatica S.p.A.	2015	31.12.2017	25.000	-	-	-	-	25.000	-	-
Marilena Menicucci	Consigliere	Engineering Ingegneria Informatica S.p.A.	2015	31.12.2017	25.000	-	-	-	-	25.000	-	-
Giuliano Mari	Consigliere	Engineering Ingegneria Informatica S.p.A.	2015	31.12.2017	25.000	15.000	-	-	-	40.000	-	-
Massimo Porfiri	Consigliere	Engineering Ingegneria Informatica S.p.A.	2015	31.12.2017	25.000	25.000	-	-	-	50.000	-	-
Alberto De Nigro	Consigliere	Engineering Ingegneria Informatica S.p.A.	2015	31.12.2017	25.000	10.000	-	-	-	35.000	-	-
Dario Schlesinger	Consigliere	Engineering Ingegneria Informatica S.p.A.	2015	31.12.2017	25.000	10.000	-	-	-	35.000	-	-
Gabriella Egidi	Consigliere	Engineering Ingegneria Informatica S.p.A.	2015	31.12.2017	25.000	15.000	-	-	-	40.000	-	-
Joerg Zirener	Consigliere	Engineering Ingegneria Informatica S.p.A.	2015	31.12.2017	25.000	35.000	-	-	-	60.000	-	-
	Direttori generali con responsabilità strategiche**	Engineering Ingegneria Informatica S.p.A.	2015	N/A	1.432.560	-	654.301	-	-	2.086.860	-	-
(I) Totale nella società che redige il bilancio					2.463.560	110.000	1.956.615	23.600	-	4.553.775	-	-
Michele Cinaglia					5.000	-	-	-	-	5.000	-	-
Paolo Pandiozy					86.000	-	-	-	-	86.000	-	-
Armando Iorio					5.000	-	-	-	-	5.000	-	-
Alberto De Nigro					19.000	-	-	-	-	19.000	-	-
Massimo Porfiri					49.506	-	-	-	-	49.506	-	-
Dario Schlesinger					27.400	-	-	-	-	27.400	-	-
	Direttori generali con responsabilità strategiche***		2015		6.000	-	-	-	-	6.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate					197.906	-	-	-	-	197.906	-	-
(III) Totale					2.661.466	110.000	1.956.615	23.600	-	4.751.681	-	-

*Del totale di 1.152.314 euro l'importo di 800.000 euro è relativo al corrispettivo legato ai dividendi distribuiti nel corso dell'esercizio 2015.

** I dirigenti con responsabilità strategiche sono identificati con i direttori generali delle divisioni di mercato e altri direttori generali:

Dario Buttita, Giuseppina Volpi, Vincenzo Tartuferi, Alfredo Belsito, Armando Iorio, Orazio Viele, Giuseppe Bosco e Claudio Biestro.

*** I dirigenti con responsabilità strategiche che percepiscono compensi nelle controllate sono i seguenti: Dario Buttita, Giuseppina Volpi, Vincenzo Tartuferi, Alfredo Belsito.

SEZIONE III: INFORMAZIONI SULLE PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Nella seguente tabella sono indicate, nominativamente, le partecipazioni detenute dai componenti del Consiglio di Amministrazione nella società.

Nome e Cognome	Carica	Società	Numero di azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio
Michele Cinaglia	Presidente	Engineering Ingegneria Informatica S.p.A.	2.901.797			2.901.797
Paolo Pandiozy	Amministratore Delegato	Engineering Ingegneria Informatica S.p.A.	52.378			52.378
Armando Iorio	Consigliere e CFO	Engineering Ingegneria Informatica S.p.A.	100			100
Marilena Menicucci	Consigliere	Engineering Ingegneria Informatica S.p.A.	1.496.207			1.496.207
Dario Schlesinger	Consigliere	Engineering Ingegneria Informatica S.p.A.	75			75