



DANIELI & C. OFFICINE MECCANICHE S.p.A.

Sede: Buttrio (UD), via Nazionale 41

Capitale Sociale Euro 81.304.566 I.V.

Numero di Iscrizione al Registro delle Imprese di Udine e Codice fiscale: 00167460302.

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

(Esercizio 2016/2017)

ai sensi dell'articolo 123-ter del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58

approvata dal Consiglio di Amministrazione del 26 Settembre 2017

INDICE

1. Relazione sulla remunerazione (Schema n. 7-bis)

Premessa e Quadro Normativo

Sezione I

Politica di remunerazione per l'esercizio 2017/2018 e procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica.

Sezione II

- a. Voci che compongono la remunerazione
- b. Compensi corrisposti ai componenti gli organi di amministrazione e controllo, ai direttori generali ed agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

2. Informazioni sulle partecipazioni detenute dai componenti gli organi di amministrazione e di controllo, dai direttori generali e dagli altri dirigenti con responsabilità strategiche (Schema n. 7-ter).

Tabella 1 – Partecipazioni detenute dai componenti gli organi di amministrazione e di controllo e dai direttori generali e dagli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

1. Relazione sulla remunerazione (Schema n. 7-bis)

Premessa e Quadro Normativo

Il Gruppo Danieli è tra i principali leader mondiali per la costruzione e vendita di impianti per l'industria siderurgica (*Plant Making*) e tra i maggiori produttori di acciai speciali a livello europeo (*Steel Making*).

Il consiglio di amministrazione della capogruppo Danieli & C: Officine Meccaniche S.p.A. in data 26 settembre 2017 ha approvato la presente Relazione sulla Remunerazione, elaborata in ottemperanza all'art. 123-ter del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (Testo Unico della Finanza), all'art. 84-ter del Regolamento Emittenti Consob e all'art. 2389 del codice civile.

Il documento illustra la politica del Gruppo in materia, improntata principalmente sul perseguimento dei seguenti obiettivi:

- Allineare il sistema delle retribuzioni alle esigenze del mercato;
- Garantire la competitività delle società con adeguate politiche retributive;
- Trattenere ed attrarre risorse con elevata professionalità per garantire lo sviluppo della società.

La relazione è articolata in due sezioni:

-la prima sezione ha la finalità di illustrare la politica adottata dalla società per la remunerazione dei componenti il Consiglio di Amministrazione e dei dirigenti con responsabilità strategiche, nonché le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica. Dette politiche e procedure saranno portate all'esame della prossima Assemblea;

-la seconda sezione si presenta in due parti: la prima, dove sono descritte le singole voci che concorrono a formare i compensi corrisposti nell'esercizio a ciascun componente gli organi di amministrazione e di controllo ed ai dirigenti con responsabilità strategiche, evidenziandone la coerenza con la politica adottata in proposito dalla società e dalle società controllate; la seconda parte, che riporta analiticamente i compensi corrisposti agli stessi soggetti, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla società e dalle sue controllate e collegate nell'esercizio di riferimento (2016/2017).

Infine, nell'ultima tabella (Schema 7-ter) sono riportate le partecipazioni detenute - nella società e in società da questa controllate - dai componenti gli organi di amministrazione e di controllo, dai dirigenti con responsabilità strategiche, nonché da soggetti ad essi strettamente legati, riferite all'esercizio chiuso al 30 giugno 2017.

Si precisa che, rispetto all'esercizio precedente, la struttura organizzativa e gestionale del Gruppo al 30 giugno 2017 si è modificata a seguito dell'uscita del consigliere esecutivo ing. Franco Alzetta, che ricopriva la funzione di *Chief Operating Officer* del settore operativo "*Plant Making*".

Non è prevista la funzione del direttore generale e - da ultimo - in organico non vi è alcun dirigente con responsabilità strategiche, così come definito dal Regolamento Consob.

L'adozione di una Politica di Remunerazione sottoposta all'esame dell'assemblea esonera la società dall'applicazione delle disposizioni previste dal Regolamento Consob e dal Regolamento interno sulle operazioni con parti correlate in materia di remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche, ove presenti.

L'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2016/2017 è chiamata ad esprimersi, con deliberazione non vincolante, sulla prima sezione della presente Relazione (art. 123-ter comma 6 del D.Lgs. n. 58/1998).

L'esito del voto sarà messo a disposizione del pubblico con le modalità previste dalla normativa vigente.

SEZIONE I

Politica di remunerazione per l'esercizio 2017/2018 e procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica.

La politica di remunerazione che il Consiglio di Amministrazione presenta annualmente all'assemblea è il risultato di un'attività collegiale che coinvolge la direzione delle Risorse Umane e il Presidente e Amministratore Delegato ing. Gianpietro Benedetti (il quale rappresenta l'azionista di maggioranza), con l'obiettivo di rendere trasparenti le forme di remunerazione e di semplificare la loro applicazione.

Il compenso complessivo per gli amministratori è determinato dall'Assemblea; la sua ripartizione è decisa dal consiglio di amministrazione che stabilisce sia il compenso da attribuire al Presidente e Amministratore Delegato della società sia il compenso per gli altri componenti.

I compensi per i componenti il Consiglio di Amministrazione della DANIELI sono fissi e non sono correlati ai risultati aziendali conseguiti o al raggiungimento di specifici obiettivi; nei loro confronti.

La politica di remunerazione della società, periodicamente sottoposta a revisione, non è mutata sostanzialmente nel corso degli anni e troverà conferma anche per il prossimo esercizio.

Per quanto agli amministratori investiti di particolari incarichi:

- la remunerazione dell'Amministratore Delegato che ricopre anche la carica di Presidente del consiglio di amministrazione, è inglobata nel compenso complessivo stabilito dall'Assemblea per l'organo amministrativo ed è deliberata dal Consiglio di Amministrazione (dopo valutazione degli amministratori indipendenti, cui è attribuita anche la funzione di "presidio" per le operazioni fra parti correlate) e in ogni caso con il parere favorevole del collegio sindacale. L'attuale remunerazione, fissata dal Consiglio di Amministrazione del 26 ottobre 2015 in Euro 650.000 su base annua, è stata determinata e dichiarata congrua in rapporto all'impegno, alla disponibilità e alla competenza del delegato. Il Consiglio di Amministrazione, con il parere favorevole del Collegio Sindacale, ha poi la facoltà di attribuire all'Amministratore Delegato bonus *una tantum* quale riconoscimento per l'impegno profuso; remunerazione ed eventuale bonus sono destinati ad essere oggetto di approvazione da parte dell'Assemblea. Per l'esercizio appena concluso il consiglio di amministrazione non ha apportato alcuna modifica ai compensi dei consiglieri, ne' ha deliberato l'erogazione di alcun bonus.

- Il Consiglio di Amministrazione non ha ritenuto di attribuire specifici compensi per la delega all'Amministratore Delegato dott. Alessandro Trivillin, né agli altri amministratori facenti parte del Comitato Esecutivo (unico comitato costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione).

L'organo amministrativo - il cui Presidente e Amministratore Delegato è espressione dell'azionista di maggioranza – non ha ravvisato l'esigenza di istituire il Comitato per le Remunerazioni, né di far ricorso ad esperti indipendenti per la predisposizione di una politica di remunerazione. Spetta allo stesso Presidente e Amministratore Delegato, con l'ausilio della Direzione delle Risorse Umane, la facoltà di provvedere all'eventuale assegnazione di bonus monetari ai dirigenti, basandosi sul principio della meritocrazia con l'obiettivo di premiare sia l'impegno che i risultati ottenuti dagli interessati.

In generale, il trattamento retributivo del personale che ricopre posizioni di maggiore responsabilità è soggetto a valutazione sulla base di obiettivi condivisi (*Management by Objectives*) e di un piano di lavoro, con ottica triennale, entrambi oggetto di verifica periodica per verificarne la necessità di allineamento alla situazione di mercato ed alla politica di remunerazione attuata da altre società di dimensioni comparabili operanti nel medesimo settore di riferimento.

L'attuale politica di remunerazione del personale della società si avvale di nuovi metodi di sviluppo del management in applicazione della metodologia di Hoshin, tendente a far emergere le qualità e potenzialità di ciascuno. La componente variabile della remunerazione del management è pertanto correlata al raggiungimento degli obiettivi prefissati (complessivi dell'azienda e/o delle singole linee di prodotto) comparati ai valori di budget; in ogni caso non supera il 30% della retribuzione. Ogni eccezione è soggetta a delibera da parte del consiglio di amministrazione.

Non vi è alcuna politica di remunerazione perseguita attraverso l'attribuzione di benefici non monetari.

Non sono previsti piani di incentivazione a base azionaria o con altri strumenti finanziari a favore degli amministratori (neppure esecutivi) o dei dirigenti.

Non sono previsti termini di maturazione dei diritti (cd. *vesting period*), né sistemi di pagamento differito o meccanismi di correzione *ex post*; non esistono clausole per il mantenimento in portafoglio di strumenti finanziari dopo la loro acquisizione da parte di amministratori e dirigenti.

Non vi sono accordi collettivi né esistono prassi aziendali *erga omnes* che prevedano automatici compensi indennitari in favore dei dirigenti cessati, per impegni di non concorrenza od altro.

Nel caso in cui si manifestino cessazioni dalla carica, dimissioni, licenziamenti o risoluzioni anticipate del rapporto di lavoro, non sono riconosciute specifiche indennità a favore degli amministratori o dei dirigenti, salvo quanto derivante dall'applicazione del Contratto Collettivo Nazionale per i Dirigenti d'Azienda.

Non sono previste coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche nell'interesse di amministratori e dirigenti oltre a quelle obbligatorie o indicate dal Contratto Collettivo Nazionale dei

Dirigenti d'Azienda, ad eccezione di una selettiva copertura per il caso di morte e/o invalidità permanente da infortunio, della copertura assicurativa per responsabilità civile verso terzi "D&O" (Director & Officer) e delle assicurazioni contro i rischi nelle trasferte di lavoro.

Per la definizione della politica retributiva della società non viene fatto riferimento alcuno alle politiche di altri soggetti.

SEZIONE II

Prima parte

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Compensi

La determinazione del compenso dei componenti gli organi di amministrazione è stata deliberata dall'Assemblea degli azionisti del 26 ottobre 2015 in un importo globale di Euro 760.000, da suddividersi tra i componenti il consiglio, compresi gli emolumenti per incarichi speciali che saranno autonomamente determinati dal consiglio di amministrazione.

La decisione di ridurre il numero dei consiglieri da nove a otto assunta dall'assemblea del 28 ottobre 2016 ha comportato la riduzione del compenso globale attribuito al consiglio di amministrazione da Euro 760.000 a Euro 750.000 (deliberata dall'assemblea del 28 ottobre 2016).

Remunerazioni

La remunerazione dell'Amministratore Delegato ing. Gianpietro Benedetti è inglobata nell'importo globale di Euro 750.000 stabilito dall'assemblea; il Consiglio di Amministrazione del 26 ottobre 2015 ha determinato:

- per l'Amministratore Delegato (che è anche Presidente del consiglio di amministrazione) un compenso annuo lordo di Euro 650.000;
- per ciascuno dei due amministratori indipendenti un compenso annuo di Euro 20.000;
- per ciascuno degli altri consiglieri un compenso annuo di Euro 10.000.

Il compenso dell'Amministratore Delegato dott. Alessandro Trivillin è il medesimo percepito dagli altri Consiglieri di Amministrazione; la sua retribuzione deriva dall'attività che viene da lui svolta (in quanto Amministratore Delegato e dipendente) a favore della società Acciaierie Bertoli Safau S.p.A. (operativa nel settore della produzione di acciai speciali) e fa riferimento, come quella degli altri dirigenti, al Contratto Collettivo Nazionale dei Dirigenti d'Azienda.

Il compenso complessivo della Vice-Presidente signora Carla de Colle (che ricopre la carica di *Chief Operating Officer* del settore *Steel Making*) comprende, oltre al compenso fisso stabilito per i consiglieri della DANIELI, gli emolumenti corrisposti quale Presidente del Consiglio di Amministrazione della società Acciaierie Bertoli Safau S.p.A.

Il compenso complessivo degli altri consiglieri muniti di delega operativa comprende, oltre al compenso fisso, la remunerazione derivante dal rapporto di lavoro in quanto dirigenti della società.

Non sono previsti compensi aggiuntivi per gli amministratori facenti parte del Comitato Esecutivo.

Bonus straordinari

Il Consiglio di Amministrazione non ha assegnato bonus straordinari agli Amministratori Delegati.

Benefici non monetari

Esiste una copertura per il caso di morte e/o invalidità permanente da infortunio a favore dei membri del Consiglio di Amministrazione ed una copertura assicurativa per responsabilità verso terzi "D&O" (Director & Officer).

Cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro

Fatto salvo quanto previsto dalla contrattazione sindacale di livello nazionale (Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro per l'Industria Metalmeccanica e Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro per Dirigenti d'Azienda), in DANIELI non vi sono accordi collettivi o prassi aziendali che prevedano indennità aggiuntive in caso di cessazione dalla carica, di risoluzione del rapporto di lavoro o di licenziamento senza giusta causa.

Le indennità spettano secondo contratto proporzionalmente all'anzianità ed alla posizione aziendale ricoperta.

DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE

Oltre agli amministratori esecutivi, la società non ha dirigenti con responsabilità strategiche, così come da definizione contenuta nel Regolamento Consob.

Si precisa tuttavia che la retribuzione dei dirigenti della società risulta in linea con quelle di mercato; la eventuale componente variabile delle suddette remunerazioni (fissata esclusivamente con decisioni di breve periodo) è correlata ai risultati ottenuti (complessivi dell'azienda ovvero delle singole linee di prodotto, rispetto ai valori di budget) e non supera il 30% della retribuzione. L'assegnazione di eventuali bonus a fronte di impegni particolari o di risultati ottenuti è decisa dal Presidente e Amministratore Delegato.

Le tabelle che seguono riportano: la prima, le voci che compongono i compensi corrisposti ad amministratori e sindaci nell'esercizio di riferimento, a qualsiasi titolo ed in qualsiasi forma, dalla società e da società controllate o collegate; l'entità dei compensi conferma la continuità e la coerenza della politica della società sulla remunerazione (condivisa anche dalle società controllate e collegate), secondo le indicazioni approvate dall'assemblea del 28 ottobre 2016; la seconda, le partecipazioni nella nostra società detenute dagli stessi soggetti.

2. Informazioni sulle partecipazioni dei componenti l'organo di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche al 30.6.2017 (Schema n. 7-ter).

TABELLA 1: Partecipazioni dei componenti gli organi di amministrazione e di controllo.

Cognome e nome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente (30.6.2016)	Numero azioni acquistate	Numero Azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio 1.7.2016-30.6.2017
Sind International SpA (*)	Controllante	DANIELI & C.SpA				
		Ordinarie	27.461.013			27.461.013
		Risparmio				
Benedetti Gianpietro	P – AD	DANIELI & C.SpA				
		Ordinarie	68.537			68.537
		Risparmio	17.000			17.000
De Colle Carla	V-P	DANIELI & C.SpA				
		Ordinarie				
		Risparmio	7.000			7.000
Alzetta Franco (**)	A	DANIELI & C.SpA				
		Ordinarie	32.000			
		Risparmio				
Mareschi Danieli Giacomo	A	DANIELI & C.SpA				
		Ordinarie	3.900		3.900	0
		Risparmio				
Ravasio Giuliano	S.S.	DANIELI & C.SpA				
		Ordinarie	1.000			1.000
		Risparmio				
Laura Piusi	S.S.	DANIELI & C.SpA				
		Ordinarie	10			10
		Risparmio				

(*) Società facente capo in forma paritetica all'Ing. Gianpietro Benedetti e agli eredi della Dott.ssa Cecilia Danieli.

(**) Cessato dalla carica il 24.8.2016; alla data il numero delle azioni possedute era invariato rispetto all'esercizio precedente.

Le persone indicate possiedono le suddette partecipazioni a titolo di proprietà.



Danieli & C. Officine Meccaniche S.p.A.
Via Nazionale, 41 - 33042 Buttrio (Udine)

Capitale sociale euro 81.304.556 i.v.

Codice fiscale, P. IVA e numero di iscrizione al Registro Imprese di Udine: 00167460302

REA: 84904 UD

Tel. +39 0432 1958111 - Fax +39 0432 1958289

www.danieli.com

info@danieli.com

Relazioni con gli investitori istituzionali e con gli analisti finanziari:

fax +39 0432 1958863

e-mail: investors@danieli.it

Documenti di bilancio e pubblicazioni disponibili

presso la sede della società,

sul meccanismo di stoccaggio autorizzato eMarket STORAGE www.emarketstorage.com

sul sito internet della società: www.danieli.com, sezione *Investors*.