

2013

Relazione Annuale sulla Remunerazione

Roma, 25 marzo 2014

2013

Relazione Annuale sulla Remunerazione

Roma, 25 marzo 2014

Emittente: «Terna - Rete Elettrica Nazionale Società per Azioni» (in forma abbreviata Terna S.p.A.)

Sito Web: www.terna.it, sezione Investor Relations, Corporate Governance

Data di approvazione della Relazione dal Consiglio di Amministrazione: 25 marzo 2014

Relazione redatta con il supporto della società Towers Watson.

Trasparenza sulla qualità dei sistemi retributivi e **Allineamento** tra azione del management e interessi dei propri azionisti, questi i capisaldi della politica retributiva del Gruppo Terna, che non solo risponde ai requisiti normativi, ma è anche in linea con le migliori prassi e con le aspettative degli stakeholder, che guardano alla creazione di valore di lungo periodo.

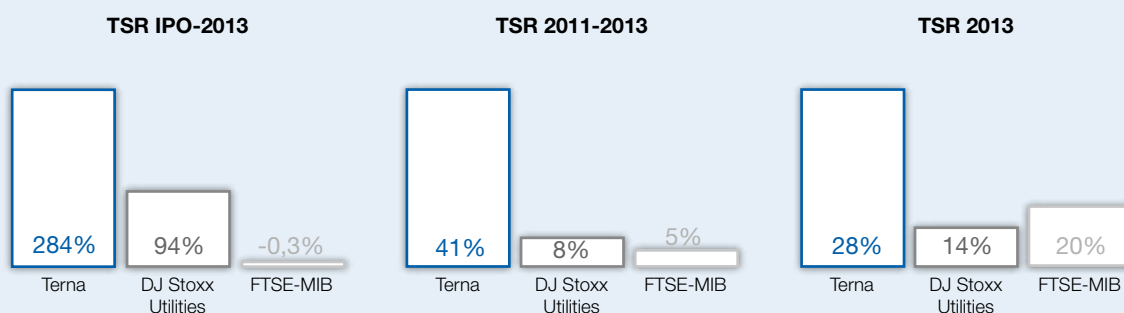
Un **Comitato** per le Remunerazioni al 100% indipendente e a maggioranza espressione delle minoranze azionarie, che esprimono anche il Presidente.

In linea col mandato conferitogli, il Comitato ha lavorato ulteriormente per migliorare gli standard di **Disclosure** della Relazione Annuale sulla Remunerazione, prendendo atto delle novità normative e recependo le istanze dei proxy advisor e degli investitori istituzionali.

Performance del Gruppo e creazione di **Valore** confermano la bontà delle politiche retributive. Dall'IPO risultati **Solidi** e in **Crescita**.

	2004 (IPO)	2012	2013	Δ 2013 vs IPO	Δ 2013 vs 2012
Ricavi	1.023	1.806	1.896	~ 2x	5%
EBITDA	683	1.390	1.481	>2x	7%
EBIT	512	969	1.038	>2x	7%
Utile Netto di Gruppo	236	464	514	>2x	11%

Confermata la sovraperformance del **Total Shareholder Return**



Fonte: Bloomberg

Relazione Annuale sulla Remunerazione di Terna

Terna con la redazione della Relazione Annuale sulla Remunerazione (la “Relazione”) intende accrescere il coinvolgimento degli azionisti nella definizione delle politiche di remunerazione formulate dall'apposito Comitato per la Remunerazione composto da tre Consiglieri, tutti indipendenti, due dei quali in rappresentanza delle minoranze; a uno di essi è stata assegnata la funzione di Presidente del Comitato. Terna intende altresì rafforzare la trasparenza sui contenuti di tali politiche e sulla loro effettiva attuazione, anche permettendo agli investitori di accedere a informazioni sul sistema di incentivi vigente, favorendo una più accurata valutazione della Società e agevolando l'esercizio su base informata dei diritti degli stessi *shareholder*.

La Relazione è redatta ai sensi dell'articolo 123 *ter* del Testo Unico della Finanza (Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 e successive modificazioni, “TUF”) e dell'articolo 84 *quater* del Regolamento adottato con delibera Consob n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente integrato e modificato (il “Regolamento Emittenti”).

Nell'ambito della Relazione sono altresì riassunte le informazioni richieste dall'articolo 6 del Codice di Autodisciplina delle società quotate pubblicato dal Comitato per la Corporate Governance promosso da ABI, ANIA, Assonime, Assogestioni, Borsa Italiana, Confindustria come aggiornato da ultimo nel dicembre 2011 (“Codice di Autodisciplina”) cui Terna ha aderito in linea con la tempistica di adeguamento prevista dalla disciplina transitoria.

La Relazione è articolata in due sezioni.

La Sezione I che – con riferimento ai componenti degli organi di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche – contiene informazioni circa la Politica sulla Remunerazione (la “Politica”) e le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale Politica nel 2014.

La Sezione II, articolata in due parti. Nella prima parte è fornita un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione degli Amministratori, Sindaci, Direttori generali e Dirigenti con responsabilità strategiche, evidenziandone la coerenza con la Politica approvata nell'esercizio precedente. Nella seconda parte sono riportati analiticamente i compensi relativi all'esercizio 2013 dovuti a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate e collegate e le informazioni concernenti le partecipazioni azionarie nella Società dagli stessi detenute, utilizzando le tabelle allegate alla stessa Relazione e che formano parte integrante della stessa.

La Relazione – inclusa ovviamente la Sezione I contenente la Politica – è approvata dal Consiglio di Amministrazione e successivamente presentata all'Assemblea annuale la quale è chiamata a deliberare, ai sensi dell'articolo 123 *ter*, comma 6 del TUF in senso favorevole o contrario solo sulla prima sezione della Relazione. La deliberazione non è vincolante.



Sommario

Sezione I - Politica in materia di remunerazione	10
Premessa	10
Novità normative	10
1 – Informazioni sulle procedure per l'adozione e l'attuazione della Politica in materia di remunerazione	11
1.1 Finalità e soggetti coinvolti	11
1.2 Comitato per la Remunerazione	11
1.3 Processo per la definizione e approvazione della Politica	12
2 – Informazioni sulla Politica della Società in materia di remunerazione	12
2.1 Contenuto e Finalità della Politica	12
2.2 Linee guida della Politica	13
2.3 Remunerazione dei componenti il Consiglio di Amministrazione	13
2.3.1 Remunerazione degli Amministratori <u>non investiti</u> di particolari cariche	14
2.3.2 Remunerazione degli Amministratori <u>investiti</u> di particolari cariche	14

Sezione II – Attuazione delle politiche retributive 2013	22
Premessa	22
Prima Parte	22
Compensi fissi	22
Compensi variabili	22
Compensi per la partecipazione ai Comitati	23
Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto	23
Benefit	23
Seconda Parte	23
Tabella 1 - Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche	24
Tabella 2 - Stock option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche	28
Tabella 3B - Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche	30
Schema 7 ter	31
Schema 7 ter - Tabella 1 - Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche	32
Schema 7 ter - Tabella 2 - Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategiche	32

Glossario	34
------------------	-----------

2013

The background of the page is a light blue gradient. In the top left corner, there is a pattern of thin, light blue lines forming a grid. This grid pattern transitions into a series of concentric, wavy lines that curve across the page, creating a sense of depth and movement. The lines are more densely packed in some areas and more spread out in others, giving the background a dynamic, organic feel.



Sezione I - Politica in materia di remunerazione

Premessa

Le politiche retributive e i sistemi di incentivazione rientrano nell'ambito dello sviluppo delle risorse e sono gestite attivamente con l'intento di valorizzare il capitale umano. Terna, anche attraverso il confronto con un sistema di mappatura dell'organizzazione certificato a livello internazionale, definisce e garantisce coerenza trasversale e omogeneità nell'ambito delle politiche retributive e di sviluppo.

I sistemi di incentivazione coinvolgono, con strumenti e modalità diverse, tutte le risorse a ogni livello e sono finalizzati a promuovere il miglioramento dei risultati con l'impegno su obiettivi predefiniti.

Al raggiungimento degli obiettivi, sia aziendali che individuali, è legata una parte significativa della retribuzione, anch'essa variabile a seconda degli schemi; al riguardo Terna ha adottato:

- un'incentivazione manageriale di breve termine, collegata a piani annuali di "Management By Objectives" ("MBO") e correlata al raggiungimento di obiettivi di performance individuali, di Direzione e aziendali;
- un'incentivazione manageriale di lungo termine ("LTI, Long Term Incentive") monetaria ("cash") finalizzata alla creazione di valore attraverso il raggiungimento di sfidanti obiettivi di performance della Società stessa, nonché alla fidelizzazione dei beneficiari durante l'orizzonte temporale di pianificazione. Terna, al momento, non adotta Piani di incentivazione manageriale a base azionaria.

La remunerazione degli Amministratori e, in particolar modo, di quelli che rivestono cariche esecutive, rappresenta un meccanismo di incentivo e controllo fondamentale per assicurare l'integrità e l'efficacia dei meccanismi di governo societario. Da un lato, si vuole assicurare nel tempo una costante tensione alla creazione di valore, determinando in tal modo una convergenza tra gli interessi degli azionisti e quelli del management; dall'altro, si ricerca la fidelizzazione attraverso il condizionamento dell'incentivo economico al perdurare del rapporto con la Società.

La Politica riassume in maniera organica i principi e le linee guida con le quali Terna determina e monitora la politica retributiva e la sua attuazione, con particolare ma non esclusivo riferimento ai componenti degli organi di amministrazione, ai direttori generali e ai dirigenti con responsabilità strategiche.

In particolare, la Politica si focalizza principalmente sui componenti degli organi di amministrazione e sul Direttore Generale, ove prevista la carica, in qualità di dirigente con responsabilità strategiche.

Novità normative

La Politica della Società, che già risponde alle indicazioni in materia di remunerazione degli Amministratori contenute nelle disposizioni del TUF e alle previsioni del Codice di Autodisciplina, intende adeguarsi ai recenti interventi legislativi in tema di razionalizzazione e contenimento della spesa pubblica che interessano la remunerazione degli Amministratori con deleghe in base a quanto verrà deliberato dall'Assemblea in adempimento a dette disposizioni, nonché agli eventuali indirizzi o previsioni che riguardino la Società e che, al pari di tali disposizioni, siano relative alla remunerazione degli Amministratori¹.

Le menzionate disposizioni legislative stabiliscono infatti che al primo rinnovo dei consigli di amministrazione successivo alla data di entrata in vigore delle stesse sia "sottoposta all'approvazione dell'Assemblea" una proposta in materia di remunerazione che preveda che il compenso² per detti amministratori *"non può essere stabilito e corrisposto in misura superiore al 75 per cento del trattamento economico complessivo a qualsiasi titolo determinato, compreso quello per eventuali rapporti di lavoro con la medesima società, nel corso del mandato antecedente al rinnovo"*.

L'azionista di controllo pubblico è inoltre tenuto in sede assembleare a esprimere il suo assenso alla proposta formulata in conformità ai suddetti criteri.

¹ Si tratta delle disposizioni – che riguardano solo le società quotate controllate direttamente o indirettamente da pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 – contenute nel comma 5 *quinquies*, dell'articolo 23 *bis* del decreto legge 6 dicembre 2011, n. 201 ("Disposizioni urgenti per la crescita, l'equità e il consolidamento dei conti pubblici", cd. "Decreto Salva Italia", convertito con modificazioni in Legge dall'art. 1, comma 1 della Legge 22 dicembre 2012, n. 214), introdotte dall'art. 84 *ter*, comma 1, del decreto legge 21 giugno 2013, n. 69 (cd. "Decreto del Fare", convertito con modificazioni dalla Legge 9 agosto 2013, n. 98) ed entrate in vigore il 21 agosto 2013.

² Così come stabilito all'articolo 2389, terzo comma, del codice civile.

1 – Informazioni sulle procedure per l'adozione e l'attuazione della Politica in materia di remunerazione

1.1 Finalità e soggetti coinvolti

La principale finalità della Politica è rispondere a una esigenza di *attraction* e di *retention* delle risorse dotate delle qualità professionali necessarie per gestire e operare con successo all'interno della Società. La Politica, infatti, anche attraverso l'uso delle componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo, intende facilitare l'allineamento degli interessi delle proprie risorse al perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti e al raggiungimento di predeterminati risultati economici. Questo fine è raggiunto attraverso il collegamento di una parte significativa della retribuzione al raggiungimento di obiettivi di performance preventivamente indicati e determinati attraverso l'utilizzo di piani di MBO e LTI.

La Politica è stata definita in coerenza con le previsioni normative e statutarie e a seguito di un processo formalizzato (par. 1.3) che vede come protagonisti il Comitato per la Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione della Società e la Direzione Risorse Umane e Organizzazione ("RUO").

1.2 Comitato per la Remunerazione

In ottemperanza alle disposizioni contenute nel Codice di Autodisciplina, il Consiglio di Amministrazione di Terna ha costituito al proprio interno – sin dal 2004 – un Comitato per la Remunerazione (il "Comitato") formato da Amministratori non esecutivi, almeno la maggioranza dei quali indipendenti secondo i requisiti indicati dal Codice di Autodisciplina. Attualmente in Terna la composizione del Comitato va oltre il dato normativo, in quanto il Comitato è già composto interamente da Amministratori indipendenti, di cui due eletti nelle liste delle minoranze; a uno di questi ultimi è attribuita la funzione di Presidente del Comitato. Inoltre, almeno un componente del Comitato possiede un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria, valutata dal Consiglio di Amministrazione al momento della nomina.

Il Comitato ha l'obiettivo di garantire che le politiche di remunerazione degli Amministratori vengano formulate in assenza di conflitti di interesse e in conformità a quanto previsto dal Codice di Autodisciplina. A tal fine il Comitato ha funzioni di natura consultiva e propositiva. Alle riunioni del Comitato possono partecipare, su invito del Presidente, i componenti del Comitato Controllo e Rischi e/o altri componenti del Consiglio di Amministrazione, ovvero il Presidente del Collegio Sindacale (che può designare altro Sindaco a partecipare in sua vece), ovvero altri Sindaci, ovvero altri componenti delle strutture della Società, ovvero altre persone la cui presenza possa risultare di ausilio al migliore svolgimento delle funzioni del Comitato stesso. Con la costituzione di tale Comitato si garantisce la più ampia informazione e trasparenza sui compensi e sulle rispettive modalità di determinazione.

Nessun Amministratore prende parte alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione, salvo che si tratti di proposte che riguardano la generalità dei componenti o i Comitati costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione.

In particolare, il Comitato, secondo quanto previsto nell'ambito del Regolamento Organizzativo del Comitato per la Remunerazione di Terna S.p.A., adottato dalla Società sin dal 2007 in base alle indicazioni del Codice di Autodisciplina e coerentemente aggiornato:

- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica adottata per la remunerazione degli Amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- formula al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
- presenta proposte ed esprime pareri al Consiglio di Amministrazione per la 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;
- elabora e sottopone al Consiglio di Amministrazione nonché monitora l'applicazione dei sistemi di incentivazione (ivi inclusi eventuali piani di azionariato) rivolti alla dirigenza, intesi quali strumenti finalizzati ad attrarre, trattenere e motivare risorse di livello ed esperienza adeguati, sviluppandone il senso di appartenenza e assicurandone nel tempo una costante tensione alla creazione di valore;
- si avvale di consulenti esterni indipendenti, di primaria importanza a livello internazionale.

Il Comitato riveste unicamente funzioni propositive e consultive, mentre il potere di determinare la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche resta in ogni caso in capo al Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, in conformità al disposto dell'articolo 2389, comma 3, del codice civile, che verifica la coerenza delle proposte con la Politica sulla Remunerazione adottata dalla Società.

Il Comitato valuta periodicamente la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica.

Nell'ambito di tali valutazioni, l'attuale Comitato per le Remunerazioni ha preso atto delle nuove disposizioni legislative in materia di remunerazione degli Amministratori con deleghe e ha rappresentato all'organo amministrativo uscente tali novità che saranno sottoposte all'assemblea e come tali saranno applicate da parte del nuovo Consiglio di Amministrazione.

Le informazioni sulle attività svolte annualmente dal Comitato sono rese note nell'ambito della Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari, pubblicata dalla Società congiuntamente alla Relazione finanziaria annuale di cui all'articolo 154 *ter* del TUF e consultabile sul sito internet della Società (www.terna.it, sezione Investor Relations, Corporate Governance).

Alla data della presente Relazione, i componenti del Comitato per la Remunerazione, nominati dal Consiglio di Amministrazione il 13 maggio 2011, sono:

- Paolo, Carlo Renato Dal Pino³ – Consigliere non esecutivo e indipendente;
- Salvatore Machi³ – Consigliere non esecutivo e indipendente, espressione della minoranza e Presidente del Comitato;
- Romano Minozzi³ – Consigliere non esecutivo e indipendente, espressione della minoranza.

1.3 Processo per la definizione e approvazione della Politica

La Politica è sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione da parte del Comitato. Nella redazione della Politica, il Comitato ha facoltà di accesso alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti, coinvolge la Direzione Risorse Umane e Organizzazione e utilizza all'uopo anche esperti valutati indipendenti in materia, nei limiti di quanto approvato dal Consiglio di Amministrazione e di quanto previsto dal Codice di Autodisciplina.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato, definisce e adotta la Politica nelle sue articolazioni e fonti normative interne e nello specifico i contenuti riassunti nei paragrafi in merito alla politica retributiva dei componenti gli organi di amministrazione (par. 2.2) e ai piani di incentivazione di lungo termine. Inoltre, per quanto riguarda la determinazione della remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, il Consiglio di Amministrazione tiene in considerazione il parere del Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione, esaminata e approvata la Politica, la sottopone al voto consultivo dell'Assemblea degli Azionisti. È opportuno ricordare come la Procedura per Operazioni con Parti Correlate adottata dal Consiglio di Amministrazione in data 12 novembre 2010 escluda dall'applicazione della stessa: le deliberazioni assembleari di cui all'articolo 2389, primo comma, del codice civile, relative ai compensi spettanti ai membri del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo, le deliberazioni in materia di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche rientranti nell'importo complessivo preventivamente determinato dall'assemblea ai sensi dell'articolo 2389, terzo comma, del codice civile, e le deliberazioni assembleari di cui all'articolo 2402 del codice civile, relative ai compensi spettanti ai membri del Collegio Sindacale. Inoltre, dalla stessa Procedura per Operazioni con Parti Correlate sono escluse le deliberazioni relative:

- 1) ai piani di compenso basati su strumenti finanziari approvati dall'assemblea dei soci di Terna ai sensi dell'articolo 114 *bis* del TUF, e relative operazioni esecutive;
- 2) alle remunerazioni degli Amministratori investiti di particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche nel caso di adozione di una politica di remunerazione in base a quanto previsto dalla regolamentazione Consob in materia.

2 – Informazioni sulla Politica della Società in materia di remunerazione

2.1 Contenuto e Finalità della Politica

La Politica, così come sintetizzata nella presente sezione della Relazione:

- fornisce un'informativa dettagliata volta ad accrescere la consapevolezza rispetto alle politiche retributive, alle prassi seguite e ai risultati ottenuti, dimostrando la loro coerenza con la strategia di business, di rischio e la performance aziendale;
- si focalizza principalmente sulla retribuzione dei componenti degli organi di amministrazione e del Direttore Generale in qualità di dirigente con responsabilità strategiche.

Terna non ha individuato altri Dirigenti con responsabilità strategica.

La finalità prima della Politica è quella di attrarre, trattenere e motivare le risorse dotate delle qualità professionali richieste per gestire con successo la Società; inoltre, intende facilitare, attraverso l'uso delle componenti variabili di breve e di medio-lungo, l'allineamento degli interessi delle proprie risorse al perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti e al raggiungimento di predeterminati risultati economici.

³ La valutazione in ordine all'indipendenza degli Amministratori è resa nota nell'ambito della Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari, pubblicata dalla Società congiuntamente alla Relazione finanziaria annuale di cui all'articolo 154 *ter* del TUF e consultabile sul sito internet della Società (www.terna.it, sezione Investor Relations, Corporate Governance).

2.2 Linee guida della Politica

Il Consiglio, nella definizione della Politica, ha tenuto in considerazione i seguenti principi e criteri:

- a) la componente fissa e la componente variabile sono adeguatamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi di Terna, tenuto anche conto del settore di attività in cui essa opera e delle caratteristiche dell'attività d'impresa concretamente svolta;
- b) sono previsti limiti massimi per la componente variabile;
- c) la componente fissa è sufficiente a remunerare la prestazione dell'Amministratore nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di performance indicati dal Consiglio di Amministrazione;
- d) gli obiettivi di performance – ovvero i risultati economici e gli eventuali altri obiettivi specifici cui è collegata l'erogazione delle componenti variabili – sono predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo;
- e) la corresponsione di una porzione rilevante della componente variabile della remunerazione è correlata alle performance relative a un adeguato periodo temporale a decorrere dall'assegnazione degli obiettivi e quindi è differita di un adeguato lasso temporale rispetto al momento della maturazione (Criterio 6 C.1 lett. e del Codice di Autodisciplina); la misura di tale porzione e la durata del periodo considerato sono coerenti con le caratteristiche dell'attività d'impresa svolta e con i connessi profili di rischio;
- f) per la carica di Amministratore Delegato, nella qualità di Direttore Generale, è prevista un'indennità in caso di cessazione del rapporto di amministrazione;
- g) il Consiglio, nella definizione della Politica, ha inoltre tenuto in considerazione che l'Amministratore Delegato fosse destinatario di una Politica nella quale una parte significativa della remunerazione fosse legata al raggiungimento di specifici obiettivi di performance, anche di natura non economica, es. indicatori di *Corporate Social Responsibility* (Principio 6.P.2 del Codice di Autodisciplina).

In particolare, in attuazione dei suddetti principi e delle indicate finalità, tiene in considerazione:

- la struttura retributiva finalizzata ad attrarre, trattenere e motivare persone dotate di elevate qualità professionali;
- i compensi degli Amministratori non investiti di particolari cariche commisurati in relazione alla partecipazione ai Comitati consiliari, con differenziazione dei compensi del Presidente rispetto ai componenti di ciascun Comitato;
- la retribuzione del Presidente consistente in un compenso fisso congruente con il ruolo ricoperto;
- la retribuzione dell'Amministratore Delegato e, ove prevista la carica, del Direttore Generale, adeguatamente bilanciata tra:
 - una componente fissa, congruente rispetto alle deleghe e/o responsabilità attribuite e sufficiente a remunerare la prestazione nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di performance indicati dal Consiglio di Amministrazione;
 - una componente variabile legata al raggiungimento di obiettivi predeterminati, misurabili e definiti in modo da assicurare la remunerazione della performance in un orizzonte sia di breve che di medio-lungo periodo:
 - gli obiettivi del piano di incentivazione di breve termine sono determinati in coerenza con i target economico-finanziari del Piano Strategico della Società finalizzati al raggiungimento del budget annuale;
 - gli obiettivi del piano di incentivazione di medio-lungo termine sono determinati in coerenza con i target economico-finanziari del Piano Strategico della Società;
 - eventuali indennità in caso di cessazione del rapporto di amministrazione, nonché per la carica di Direttore Generale, ove prevista, un'indennità in caso di cessazione del rapporto di lavoro.

La Politica, infine, tiene conto della natura e del livello di rischio compatibile con i suddetti obiettivi strategici di Terna come definiti dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 25 marzo 2014.

Non sono presenti nella Politica cambiamenti significativi rispetto all'esercizio finanziario precedente e la Politica risulta in linea con le indicazioni previste dal Codice di Autodisciplina, fatto salvo quanto previsto in merito alle novità normative indicate connesse al rinnovo degli organi sociali.

Alla data del presente documento, Terna non ha in essere piani di incentivazione mediante strumenti finanziari.

2.3 Remunerazione dei componenti il Consiglio di Amministrazione

In questa sezione sono evidenziate le caratteristiche principali della politica retributiva, in termini di elementi del pacchetto retributivo e loro determinazione, per i seguenti gruppi di soggetti identificati dalle disposizioni normative interne:

- Amministratori non investiti di particolari cariche;
- Amministratori investiti di particolari cariche.

Alla data di redazione della presente relazione:

- sono Amministratori non investiti di particolari cariche i seguenti Consiglieri⁴: Antonio Segni⁵, Paolo Carlo Renato Dal Pino (che ricopre anche la carica di Presidente del Comitato Controllo e Rischi), Matteo Del Fante, Salvatore Machì (che ricopre anche la carica di Coordinatore nel Comitato Operazioni con Parti Correlate e di Presidente nel Comitato per la Remunerazione), Romano Minozzi, Francesco Pensato, Michele Polo;
- sono Amministratori investiti di particolari cariche: Luigi Roth (che ricopre la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione), l'Amministratore Delegato e Direttore Generale Flavio Cattaneo.

2.3.1 Remunerazione degli Amministratori non investiti di particolari cariche

Remunerazione assembleare

In linea con quanto raccomandato dal Codice di Autodisciplina (Criterio Applicativo 6.C.4), la remunerazione annuale degli amministratori non investiti di particolari cariche è composta dalla sola componente fissa, ritenuta sufficiente ad attrarre, trattenere e motivare consiglieri dotati delle qualità professionali richieste per gestire con successo la Società. Tale componente è commisurata all'impegno richiesto a ciascuno di essi.

Non è prevista alcuna componente variabile legata ai risultati economici conseguiti dalla Società e dal Gruppo.

Gli amministratori non investiti di particolari cariche non sono destinatari di piani di incentivazione e non è prevista una distinzione in termini di remunerazione tra amministratori indipendenti e non. Tali amministratori hanno inoltre diritto al rimborso delle spese sostenute per l'espletamento dell'incarico, oltre a una polizza assicurativa c.d. D&O (Directors & Officers) Liability che copre la responsabilità civile verso terzi degli organi sociali nell'esercizio delle loro funzioni; la polizza copre anche le eventuali spese legali. È prevista altresì una copertura assicurativa per gli infortuni professionali relativi alla carica.

Per il mandato 2014-2016, la remunerazione annuale degli amministratori non investiti di particolari cariche sarà determinata dall'Assemblea degli Azionisti fissata per il 27 maggio 2014, sulla base delle proposte formulate dagli azionisti.

Per il mandato in corso, e quindi fino a scadenza, la remunerazione degli amministratori non investiti di particolari cariche, come determinato dall'Assemblea degli Azionisti del 13 maggio 2011, è pari a € 35.000.

Compenso per la partecipazione ai Comitati consiliari

I compensi aggiuntivi per i componenti dei Comitati costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione sono deliberati, ai sensi dell'articolo 2389, comma 3 del codice civile e dell'articolo 24.2 dello Statuto sociale, dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Per il mandato 2014-2016, il compenso annuale degli amministratori per la partecipazione ai Comitati consiliari sarà determinato dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, che sarà eletto dall'Assemblea degli Azionisti fissata per il 27 maggio 2014.

Per il mandato in corso e quindi fino a scadenza, il compenso degli amministratori per la partecipazione ai Comitati consiliari è il seguente:

- i Presidenti del Comitato Controllo e Rischi e del Comitato per la Remunerazione nonché il Coordinatore del Comitato Operazioni con Parti Correlate, oltre al compenso spettante come Amministratori, hanno diritto ciascuno a un compenso di €60.000 annuo;
- i componenti del Comitato Controllo e Rischi, Comitato Operazioni con Parti Correlate e il Comitato per la Remunerazione, oltre al compenso spettante come Amministratori, hanno diritto ciascuno a un compenso di €50.000 annuo.

2.3.2 Remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche

Presidente del Consiglio di Amministrazione

Remunerazione per la carica e altri trattamenti

La remunerazione **fissa** complessiva prevista per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione è composta da:

- un emolumento annuo fisso approvato dall'Assemblea degli Azionisti (ai sensi dell'articolo 24.1 dello Statuto sociale e ai sensi dell'articolo 2389 comma 1 del codice civile), che rimane valido fino a diversa determinazione dell'Assemblea stessa;

⁴ La valutazione in ordine alla sussistenza dei requisiti di indipendenza in capo a ciascuno dei componenti non esecutivi è effettuata dal Consiglio di Amministrazione, tenendo conto delle informazioni fornite dai singoli interessati, in occasione della nomina e almeno annualmente secondo quanto riportato nell'ambito della Relazione annuale sul governo societario e gli assetti proprietari approvata dal Consiglio di Amministrazione e pubblicata nell'ambito del sito internet della Società.

⁵ In data 26 luglio 2013 il dott. Fabio Buscarini, componente indipendente del Consiglio di Amministrazione di TERNIA S.p.A., ha rassegnato con effetto dal 9 luglio 2013 le sue dimissioni e, in data 13 novembre 2013, è stato cooptato Antonio Segni come nuovo Amministratore non esecutivo.

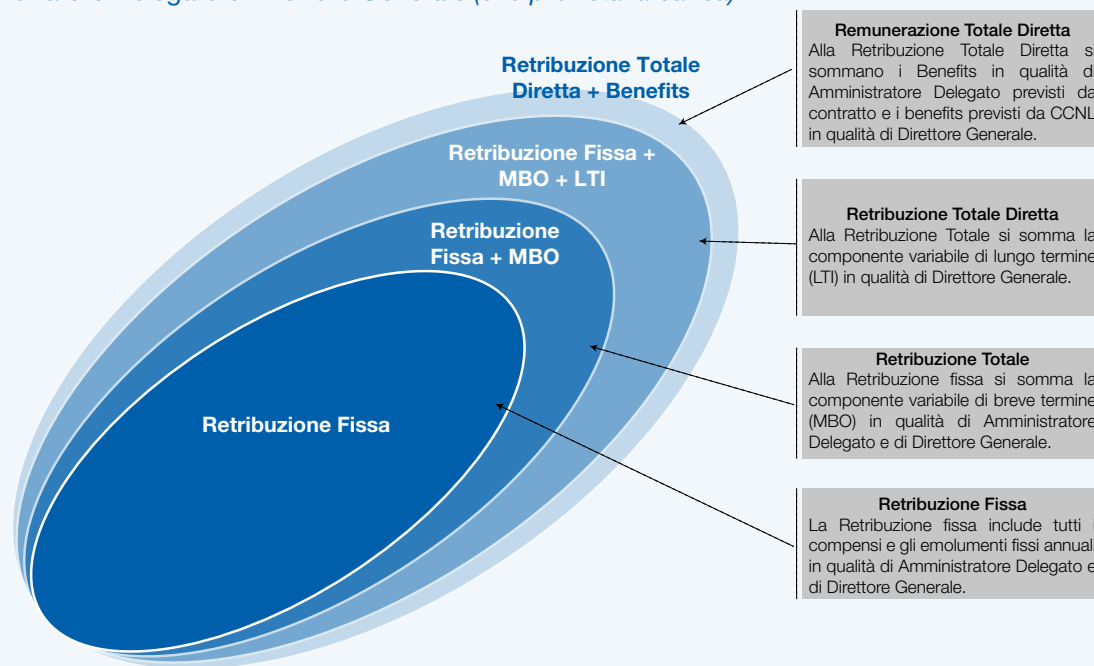
- un emolumento annuo fisso approvato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale;
- eventuali compensi fissi spettanti per le cariche rivestite nei Consigli di Amministrazione delle società controllate;
- assistenza sanitaria integrativa.

Per il mandato in corso e quindi fino a scadenza, la remunerazione per la carica è costituita esclusivamente dalla componente fissa, così articolata:

- emolumento annuo approvato dall'Assemblea degli Azionisti in data 13 maggio 2011, per il mandato 2011-2013, pari a € 50.000 (ai sensi dell'articolo 24.1 dello Statuto sociale e ai sensi dell'articolo 2389 comma 1 del codice civile);
- emolumento annuo approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 18 maggio 2011, su proposta del Comitato per la Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale, pari a € 500.000.

A queste componenti si deve aggiungere il compenso spettante per le cariche rivestite nei Consigli di Amministrazione delle società controllate, oltre all'assistenza sanitaria integrativa.

Amministratore Delegato e Direttore Generale (ove prevista la carica)



Remunerazione fissa dell'Amministratore Delegato

La remunerazione fissa complessiva prevista per l'Amministratore Delegato è composta da:

- un emolumento annuo fisso approvato dall'Assemblea degli Azionisti, che rimane valido fino a diversa determinazione dell'Assemblea stessa;
- un emolumento annuo fisso approvato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale;
- benefit previsti dal contratto stipulato con la Società per il rapporto di Amministrazione.

Remunerazione fissa del Direttore Generale (ove prevista la carica)

La remunerazione fissa complessiva prevista per la carica di Direttore Generale è composta da:

- una componente fissa annua lorda (Retribuzione Annua Lorda, RAL);
- benefit riconosciuti dal contratto collettivo nazionale di riferimento (CCNL)⁶ e dalle prassi aziendali.

Per il mandato in corso, e quindi fino a scadenza sono previsti:

- per l'Amministratore Delegato, una remunerazione annua fissa, stabilita dall'Assemblea degli Azionisti del 13 maggio 2011, pari a € 35.000. A tale importo si deve aggiungere un emolumento economico per la carica, individuato dal Consiglio di Amministrazione del 18 maggio 2011, su proposta del Comitato per la Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale, pari a € 250.000 annui;
- per la carica di Direttore Generale un trattamento pari a €1.200.000 annui (RAL).

⁶ Previdenza e assistenza sanitaria a carattere integrativo (art. 18 del CCNL per i Dirigenti di Aziende Produttrici di Beni e Servizi del 25.11.2009).

Componente variabile di breve termine (MBO)

Carica di Amministratore Delegato

La remunerazione variabile di breve termine prevista per l'Amministratore Delegato, in ragione delle deleghe conferite, è determinata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale.

L'accesso a tale componente variabile è subordinato al raggiungimento di:

- una condizione “cancello”, senza il conseguimento della quale nulla è dovuto;
- predeterminati obiettivi aziendali di particolare rilevanza per la Società, proposti *ex-ante* dal Comitato, approvati dal Consiglio di Amministrazione e misurati *ex post* dallo stesso Comitato.

Carica di Direttore Generale (ove prevista la carica)

L'erogazione della componente variabile annuale in favore del Direttore Generale avviene sulla base di una valutazione effettuata, con riferimento a criteri predefiniti, dal Consiglio di Amministrazione con la collaborazione del Comitato.

Il Piano MBO consente di valutare la performance di Terna e del beneficiario su base annua e di orientare le azioni del management verso obiettivi strategici in armonia con le priorità di business. Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato, definisce gli obiettivi dell'MBO per gli Amministratori investiti di particolari cariche. Tali obiettivi sono connessi alla performance annuale del Gruppo.

L'accesso a tale remunerazione variabile è subordinato al raggiungimento di:

- una condizione “cancello”, senza il raggiungimento della quale nulla è dovuto. Nell'ottica di allineare il piano MBO agli interessi degli azionisti di minoranza, il target dell'indicatore cancello è annualmente fissato in coerenza con gli obiettivi economico-finanziari del Piano Strategico e comunicato dalla Società alla comunità finanziaria;
- specifici obiettivi annuali (*KPI*, *Key Performance Indicators*) in linea con la strategia del Gruppo e in continuità con la Politica adottata fino ad ora. Gli obiettivi relativi all'anno 2014 saranno determinati in riferimento a una prospettiva economico-finanziaria, a un miglioramento dei processi, al perseguimento della qualità del servizio e ai progetti di innovazione.

Sia la determinazione della condizione cancello che la definizione degli obiettivi specifici annuali saranno determinati con riferimento al Piano Strategico dell'Azienda approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 25 marzo 2014 e, in pari data, presentato al mercato.

Analogamente a quanto accade ai Dirigenti del Gruppo, l'importo del bonus annuale è determinato con riferimento a una predeterminata “curva di premio”:

- **Target Minimo:** un punteggio maggiore o uguale al target minimo dà diritto al 100% del bonus individuato;
- **Target Massimo:** un punteggio maggiore o uguale al target massimo dà diritto al 150% del bonus individuato.

In caso di non raggiungimento del target minimo, il piano MBO non dà luogo ad alcuna erogazione.

Componente variabile di lungo termine: Long Term Incentive (“LTI”)

Carica di Amministratore Delegato e di Direttore Generale (ove prevista la carica)

Finalità del Piano LTI

Anche al fine di contribuire al raggiungimento degli interessi di medio/lungo termine, la Società adotta un sistema di incentivazione di durata triennale connesso al raggiungimento degli obiettivi contenuti nel Piano Industriale del quale è destinatario un numero limitato di dirigenti in aggiunta all'Amministratore Delegato e al Direttore Generale (i “Beneficiari”).

Il Piano LTI è finalizzato a:

- garantire la correlazione tra la creazione di valore per gli azionisti e per il management;
- fidelizzare i Beneficiari, durante l'orizzonte temporale del Piano, attraverso il condizionamento dell'erogazione dell'incentivo economico previsto al perdurare del rapporto di lavoro con il Gruppo per una durata di almeno 3 anni.

Il Piano LTI prevede quindi l'introduzione nella struttura retributiva dei Beneficiari di un incentivo economico correlato al raggiungimento, nel triennio considerato, di una performance aziendale migliore rispetto a quella prevista, per il medesimo periodo, nel Piano Strategico della Società. Alla luce dei risultati conseguiti, supportati dal raggiungimento dei valori del Piano e in considerazione della piena riuscita del Piano stesso in termini di *retention* del management, il Comitato ritiene lo strumento estremamente efficace.

Condizioni per l'accesso al Piano LTI

Analogamente a quanto accade ai Dirigenti del Gruppo beneficiari del Piano, l'accesso al piano LTI è subordinato:

- al raggiungimento di una condizione “cancello” (rappresentata, nel Piano LTI 2011-2013 dall'EBITDA cumulato di Gruppo) nell'arco del triennio considerato, senza il raggiungimento della quale nulla è dovuto. Nell'ottica di allineare il piano LTI agli interessi degli azionisti di minoranza, il target cumulato è determinato in coerenza con il Piano Strategico comunicato dalla Società alla comunità finanziaria;

- alla verifica del raggiungimento di obiettivi specifici (KPI) in linea con la strategia di Gruppo;
- alla sostenibilità finanziaria del Piano LTI. Infatti, qualora il punteggio complessivo di raggiungimento dei KPI risulti superiore al target minimo, la parte di incentivo corrispondente all'“extra performance” è finanziata attraverso la quota di EBITDA cumulato nel triennio considerato, eccedente il corrispondente valore previsto nel Piano Strategico della Società. Se tale quota dovesse, infine, risultare insufficiente a finanziare interamente il costo della parte di incentivo associata all'“extra performance”, tale parte di incentivo verrà proporzionalmente ridotta. Pertanto, eventuali extra performance possono generare il riconoscimento di un premio solo laddove il livello di EBITDA sia tale da finanziare tale premio;
- al perdurare del rapporto di lavoro con il Gruppo fino alla liquidazione del premio. Tale meccanismo di pagamento differito con funzione di retention permette quindi di rafforzare il legame coerente tra interessi dei Beneficiari e interessi di lungo termine della Società.

Sia la determinazione della condizione cancello che la definizione degli obiettivi specifici triennali saranno determinati con riferimento al Piano Strategico dell'Azienda approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 25 marzo 2014 e, in pari data, presentato al mercato.

Determinazione ed erogazione del bonus previsto dal Piano LTI

Il compenso variabile legato al piano LTI è determinato con riferimento a due livelli di incentivazione:

- Target Minimo: un punteggio uguale a 100 da diritto al 100% del bonus individuato;
- Target Massimo: un punteggio uguale a 150 da diritto al 150% del bonus individuato.

Il diritto dei Beneficiari di ricevere il premio alla data di erogazione è collegato al mantenimento di un rapporto di lavoro nell'ambito del Gruppo. Gli unici casi in cui il diritto all'erogazione del premio, laddove maturato, permane anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro sono riconducibili alle seguenti fattispecie: pensionamento, invalidità permanente o morte.

Pay mix

Nel pieno rispetto della normativa vigente sopra richiamata (*cfr. par. Sezione I - “Novità Normative”*) e del Codice di Autodisciplina e in continuità con le prassi fin qui adottate, ai fini della quantificazione della componente fissa e della componente variabile della remunerazione, sia per l'Amministratore Delegato che, ove prevista la carica, per il Direttore Generale, il Comitato terrà conto di un *pay mix* che allocherà indicativamente il 50% alla componente fissa e il restante 50% alla componente variabile (di breve e di medio/lungo periodo). Al fine di tale definizione, il Comitato sarà supportato da una primaria Società di consulenza per la verifica di congruità con le *best practices* internazionali, nonché con le prassi in atto presso Società italiane comparabili con Terna per contiguità di *industry* o similarità dell'assetto di controllo.

Benefits

Analogamente a quanto accade ai dirigenti del Gruppo ed in continuità con la Politica attuata nel 2013 e nel rispetto di quanto previsto dalla contrattazione nazionale, il pacchetto di benefits per il Direttore Generale (ove prevista la carica) è definito in conformità a quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di riferimento nonché a quanto disciplinato dalle *policy* aziendali applicabili a tutto il personale dirigente (ad esempio assegnazione di auto a uso promiscuo, assicurazione sanitaria integrativa, ecc.).

Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto

Per l'Amministratore Delegato, e ove previsto, per il Direttore Generale, al fine di tutelare gli interessi della Società prevenendo eventuali controversie può essere prevista un'indennità per la cessazione del rapporto, in linea con quanto disposto dalla Raccomandazione della Commissione Europea n. 385 del 30 aprile 2009 (Art. 7).

Per il mandato in corso, si rimanda a quanto già rappresentato nella [Relazione Annuale sulla Remunerazione del 15 marzo 2013](#), approvata dall'Assemblea degli Azionisti in data 14 maggio 2013.

Per quanto concerne gli altri Amministratori investiti di particolari cariche ai quali siano delegate specifiche attribuzioni e che non siano legati da rapporti di lavoro dirigenziale, la Società non prevede la corresponsione di indennità o compensi di natura straordinaria legati al termine del mandato a eccezione del Presidente, per il quale è previsto un trattamento di fine mandato.

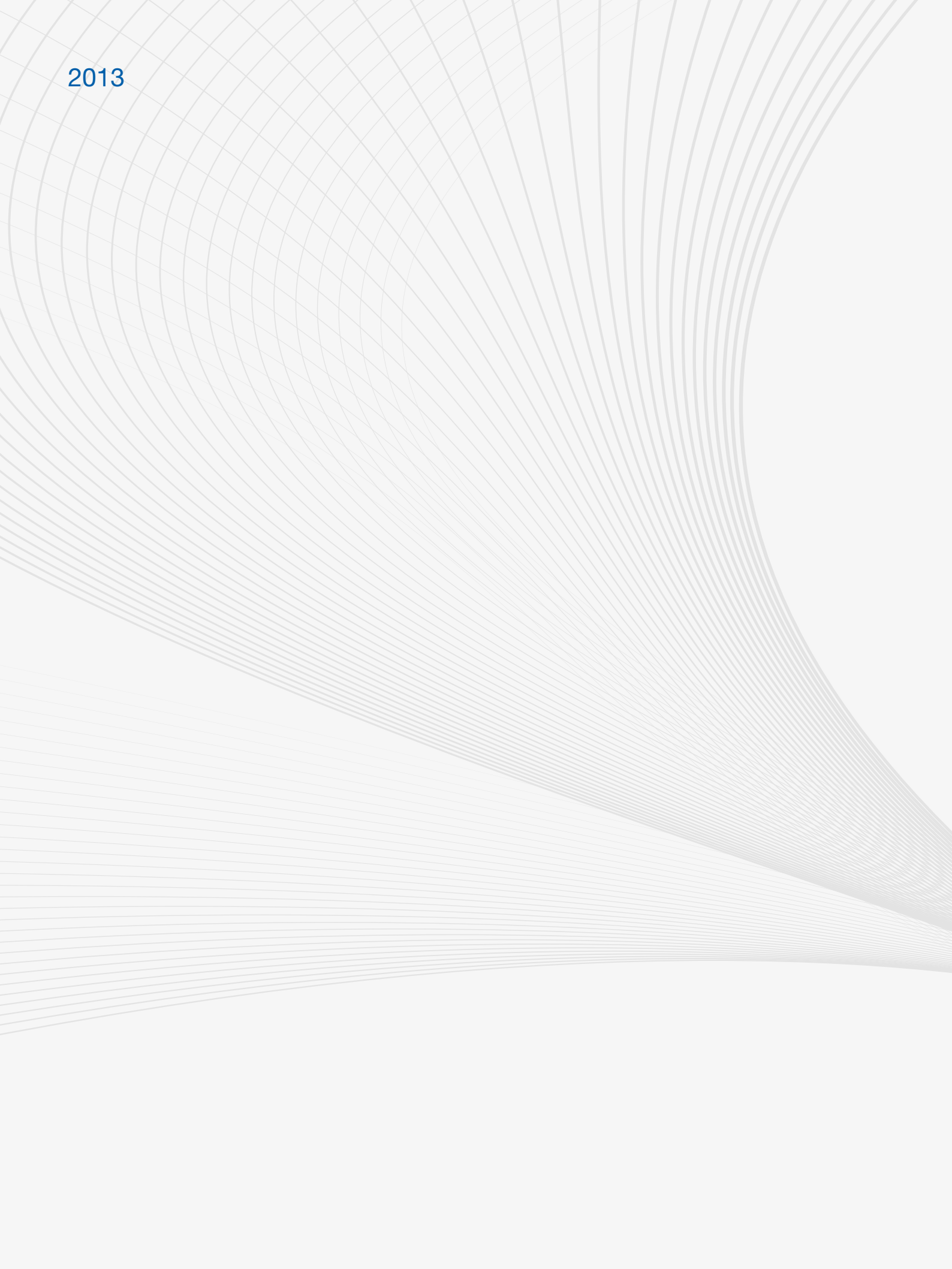
Patti di non concorrenza

Terna, allo stato, con riferimento ad Amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche, non ha in essere patti di non concorrenza che prevedano il riconoscimento di un corrispettivo in cifra fissa o rapportato alla RAL in relazione alla durata e all'ampiezza del vincolo derivante dal patto stesso.





2013

The background of the page is a light gray with a complex, abstract pattern of thin, curved lines. These lines are arranged in a way that creates a sense of depth and movement, resembling a stylized, flowing shape that tapers towards the bottom right corner. The lines are most dense in the upper left and middle sections, becoming more sparse as they approach the bottom right.



Sezione II – Attuazione delle politiche retributive 2013

Premessa

La presente sezione è articolata in due parti e illustra nominativamente, mediante le tabelle allegate nella seconda parte, i compensi dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, nonché del Direttore Generale e dirigente con responsabilità strategiche, in linea con la Politica sulla Remunerazione dello scorso anno, e le informazioni relative alle partecipazioni azionarie nella Società dagli stessi detenute.

L'attuazione della Politica, deliberata nel precedente esercizio dal Consiglio di Amministrazione (Politica), secondo quanto verificato dal Comitato in occasione della valutazione periodica prevista dal Codice di Autodisciplina, si è mantenuta in linea con i principi generali richiamati nelle delibere assunte dal Consiglio di Amministrazione. Con riferimento alla rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, si rinvia a quanto già descritto analiticamente nella Sezione I. Le voci di compenso riportate risultano coerenti con la Politica, deliberata nel precedente esercizio dal Consiglio di Amministrazione e sottoposta al voto consultivo e non vincolante dell'assemblea dei soci il 14 maggio 2013 ai sensi dell'art. 123 *ter* comma 6 del TUF, che si è espressa in senso favorevole.

Prima Parte

Compensi fissi

Per l'anno 2013:

- agli Amministratori non esecutivi sono stati erogati i compensi fissi deliberati dall'Assemblea degli Azionisti del 13 maggio 2011 (€ 35.000 per ciascun Consigliere di Amministrazione);
- al Presidente sono stati erogati il compenso fisso deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 13 maggio 2011 (€ 50.000), il compenso fisso deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 18 maggio 2011 (€ 500.000), nonché l'importo per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione della società controllata Terna Rete Italia S.p.A. (€ 250.000). Pertanto il trattamento economico complessivo per il Presidente a titolo di emolumenti fissi è stato pari a € 800.000;
- all'Amministratore Delegato è stato erogato il compenso fisso come Amministratore deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 13 maggio 2011 (€ 35.000), nonché il compenso fisso deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 18 maggio 2011 per le deleghe e gli incarichi conferiti (€ 250.000), oltre al trattamento in qualità di Direttore Generale (€ 1.200.000). Pertanto il trattamento economico complessivo per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale a titolo di emolumenti fissi è stato pari a € 1.485.000.

Gli importi relativi ai compensi fissi sono specificati alla rispettiva voce della Tabella 1.

Compensi variabili

Incentivazione variabile di breve termine

Per l'anno 2013:

- all'Amministratore Delegato è stato erogato il compenso variabile annuale (€ 250.000). L'erogazione di tale bonus è stata condizionata al raggiungimento della condizione cancello espressa dal punteggio complessivo della Balanced Scorecard aziendale superiore a 100 (punteggio raggiunto in BSC pari a 144) e al raggiungimento di predeterminati obiettivi aziendali di particolare rilevanza per la Società, proposti ex-ante dal Comitato, approvati dal Consiglio di Amministrazione e misurati ex post dallo stesso Comitato secondo una scala dicotomica on/off. Questi obiettivi sono stati il target di Utile Netto di Gruppo e l'adeguamento della Governance del Gruppo alla normativa "anticorruzione";
- al Direttore Generale è stato erogato il compenso variabile annuale di breve termine (€ 600.000). L'erogazione di tale bonus è stata condizionata al raggiungimento di una condizione "cancello" espressa dal target di EBITDA fissato (raggiunto) e dal raggiungimento di uno score della BSC di Gruppo collocatosi al valore massimo (valore massimo 130, punteggio raggiunto in BSC pari a 144).

Per l'anno 2013, gli specifici obiettivi annuali (KPI) della BSC di Gruppo hanno riguardato:

- prospettiva economico-finanziaria, peso 60% (1. valore degli Investimenti Incentivati di Gruppo, 2. il Risultato Netto di Gruppo, 3. rapporto Net Debt/RAB);
- prospettiva processi, peso 20% (4. rispetto del Piano della nuova organizzazione del Gruppo, con particolare riferimento alle strutture territoriali di Terna Rete Italia S.p.A.);

- prospettiva cliente, peso 10% (5. target sulla qualità del servizio, misurata attraverso l'energia non fornita (ENSR));
- prospettiva innovazione, peso 10% (6. sviluppo delle autorizzazioni relative al progetto "storage", 7. sviluppo di nuovi progetti (con riferimento, ad esempio, alle Attività Non Tradizionali e al progetto per le ispezioni eliportate delle linee)).

Pertanto, il trattamento economico complessivo a titolo di componenti variabili di breve termine è stato pari a € 850.000. Gli importi relativi ai compensi variabili sono specificati alla rispettiva voce della Tabella 1.

Incentivazione variabile di lungo termine

Il Regolamento del Piano LTI 2011-2013 prevede la possibilità, a metà del periodo di piano e previa verifica di specifiche condizioni di raggiungimento di performance, di anticipare parte dell'incentivo, salvo conguaglio a fine periodo.

In seguito alla verifica del raggiungimento dei due obiettivi specifici, Utile Lordo cumulato di Gruppo e Investimenti Incentivati, che nel periodo gennaio 2011-giugno 2012 hanno entrambi superato i livelli che consentivano di raggiungere lo score massimo del 150%, ed essendo anche stata superata la condizione "cancello" rappresentata dall'EBITDA cumulato di Gruppo previsto per lo stesso periodo, il Consiglio di Amministrazione ha deciso, su proposta del Comitato per la Remunerazione, in favore del Direttore Generale e degli altri beneficiari, l'erogazione, a titolo di anticipo, di un importo pari al 50% dell'incentivo previsto nella misura massima; per il Direttore Generale, pertanto, è stato erogato un importo pari a 1.125.000 euro.

Compensi per la partecipazione ai Comitati

Per l'anno 2013:

- ai Presidenti del Comitato Controllo e Rischi e del Comitato per la Remunerazione nonché al Coordinatore del Comitato Operazioni con Parti Correlate, oltre al compenso spettante come Amministratori (€ 35.000), è stato erogato un compenso pari a € 60.000;
- ai componenti del Comitato Controllo e Rischi, Comitato Operazioni con Parti Correlate e il Comitato per la Remunerazione, oltre al compenso spettante come Amministratori (€ 35.000), è stato erogato un compenso pari a € 50.000.

Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto

Nel corso del 2013 non sono stati erogati importi a titolo di indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto, come evidenziato alla voce "Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro" nella Tabella 1.

Benefit

In linea con la Politica, per quanto riguarda il Presidente e l'Amministratore Delegato, in qualità di Direttore Generale, nel corso del 2013 sono stati riconosciuti benefit, il cui valore è riportato nella Tabella 1.

Seconda Parte

Tabella 1 - Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Tabella 2 - Stock option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Tabella 3B - Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Schema 7-Ter - Tabella 1 - Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche

Schema 7-Ter - Tabella 2 - Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

TABELLA 1

COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI

A	B	C	D	1	2	
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	
Luigi Roth	Presidente Consiglio di Amministrazione	01/01/2013 - 31/12/2013	Approvazione Bilancio 2013			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50.000,00 €	(1)	
				500.000,00 €	(2)	
(II) Compensi da controllate e collegate				250.000,00 €	(3)	
(III) TOTALE				800.000,00 €	0,00 €	
Flavio Cattaneo	Amministratore Delegato	01/01/2013 - 31/12/2013	Approvazione Bilancio 2013			
				35.000,00 €	(4)	no
				250.000,00 €	(5)	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.200.000,00 €	(6)	
(III) TOTALE				1.485.000,00 €	0,00 €	
Francesco Pensato	Consigliere	01/01/2013 - 31/12/2013	Approvazione Bilancio 2013			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				35.000,00 €	(4)	50.000,00 € (14)
(II) Compensi da controllate e collegate						
(III) TOTALE				35.000,00 €	50.000,00 €	
Paolo Dal Pino	Consigliere	01/01/2013 - 31/12/2013	Approvazione Bilancio 2013			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				35.000,00 €	(4)	60.000,00 € (13)
						50.000,00 € (12)
						50.000,00 € (16)
(II) Compensi da controllate e collegate						
(III) TOTALE				35.000,00 €	160.000,00 €	
Matteo Del Fante	Consigliere	01/01/2013 - 31/12/2013	Approvazione Bilancio 2013			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				35.000,00 €	(8)	50.000,00 € (17)
(II) Compensi da controllate e collegate						
(III) TOTALE				35.000,00 €	50.000,00 €	
Michele Polo	Consigliere	01/01/2013 - 31/12/2013	Approvazione Bilancio 2013			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				35.000,00 €	(4)	50.000,00 € (14)
(II) Compensi da controllate e collegate						
(III) TOTALE				35.000,00 €	50.000,00 €	
Romano Minozzi	Consigliere	01/01/2013 - 31/12/2013	Approvazione Bilancio 2013			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				35.000,00 €	(4)	50.000,00 € (12)
						50.000,00 € (16)
(II) Compensi da controllate e collegate						
(III) TOTALE				35.000,00 €	100.000,00 €	

GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

3		4	5	6	7	8
Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
		3.340,00 €		53.340,00 €		
				500.000,00 €		
				250.000,00 €		
0,00 €	0,00 €	3.340,00 €	0,00 €	803.340,00 €		0,00 €
		63.871,00 €	no	98.871,00 €		
250.000,00 €	(18)			500.000,00 €		
600.000,00 €	(19)			1.800.000,00 €		(20)
750.000,00 € (Long Term Incentive)	(24)			750.000,00 € (Long Term Incentive)		
1.600.000,00 €		0,00 €	63.871,00 €	0,00 €	3.148.871,00 €	
		no	no	85.000,00 €		
				0,00 €		
0,00 €		0,00 €	0,00 €	0,00 €	85.000,00 €	
				95.000,00 €		
				50.000,00 €		
				50.000,00 €		
				0,00 €		
0,00 €		0,00 €	0,00 €	0,00 €	195.000,00 €	
		no	no	85.000,00 €		
				0,00 €		
0,00 €		0,00 €	0,00 €	0,00 €	85.000,00 €	
		no	no	85.000,00 €		
				0,00 €		
0,00 €		0,00 €	0,00 €	0,00 €	85.000,00 €	
		no	no	85.000,00 €		
				50.000,00 €		
				0,00 €		
0,00 €		0,00 €	0,00 €	0,00 €	135.000,00 €	

segue **TABELLA 1****COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI**

A	B	C	D	1	2
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta a carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati
Fabio Buscarini	Consigliere	01/01/2013 - 09/07/2013	Approvazione Bilancio 2013		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				18.375,00 €	(4)
(II) Compensi da controllate e collegate					
(III) TOTALE				18.375,00 €	0,00 €
Antonio Segni	Consigliere	13/11/2013 - 31/12/2013	Approvazione Bilancio 2013		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				4.546,80 €	(4)
(II) Compensi da controllate e collegate					
(III) TOTALE				4.546,80 €	
Salvatore Machi	Consigliere	01/01/2013 - 31/12/2013	Approvazione Bilancio 2013		
				35.000,00 €	(4)
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					60.000,00 € (11)
					60.000,00 € (15)
(II) Compensi da controllate e collegate					
(III) TOTALE				35.000,00 €	120.000,00 €
Luca Aurelio Guarna	Presidente Collegio Sindacale	01/01/2013 - 31/12/2013	Approvazione Bilancio 2013		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				55.000,00 €	(9)
(II) Compensi da controllate e collegate					
(III) TOTALE				55.000,00 €	0,00 €
Alberto Luigi Gusmeroli	Sindaco effettivo	01/01/2013 - 31/12/2013	Approvazione Bilancio 2013		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				45.000,00 €	(10)
(II) Compensi da controllate e collegate					
(III) TOTALE				45.000,00 €	0,00 €
Lorenzo Pozza	Sindaco effettivo	01/01/2013 - 31/12/2013	Approvazione Bilancio 2013		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				45.000,00 €	(10)
(II) Compensi da controllate e collegate					
(III) TOTALE				45.000,00 €	0,00 €
Stefania Bettoni	Sindaco supplente	01/01/2013 - 31/12/2013	Approvazione Bilancio 2013		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				0,00 €	
(II) Compensi da controllate e collegate					
(III) TOTALE				0,00 €	0,00 €
Flavio Pizzini	Sindaco supplente	01/01/2013 - 31/12/2013	Approvazione Bilancio 2013		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				0,00 €	
(II) Compensi da controllate e collegate					
(III) TOTALE				0,00 €	0,00 €

- (1) Compensi stabiliti dall'Assemblea ai sensi dell'art. 2389 comma 1 per la carica di Presidente del Cda.
 (2) Compensi stabiliti dal Cda ai sensi dell'art. 2389 comma 3 per la carica di Presidente del Cda.
 (3) Compensi per la carica di Presidente del Cda nella controllata Terna Rete Italia S.p.A..
 (4) Compensi stabiliti dall'Assemblea ai sensi dell'art. 2389 comma 1 per la carica di consigliere.
 (5) Compensi stabiliti dal Cda ai sensi dell'art. 2389 comma 3 per la carica di Amministratore Delegato.
 (6) Retribuzione come Direttore Generale.
 (8) Compensi stabiliti dall'Assemblea ai sensi dell'art. 2389 comma 1 per la carica di consigliere - Riversati a CDP.
 (9) Compensi stabiliti dall'Assemblea ai sensi dell'art. 2389 comma 1 per la carica di Presidente del Collegio Sindacale.
 (10) Compensi stabiliti dall'Assemblea ai sensi dell'art. 2389 comma 1 per la carica di Sindaco.
 (11) Compensi per la carica di Presidente del Comitato Remunerazione.
 (12) Compensi come componente del Comitato Remunerazione.

GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

3	4	5	6	7	8
Compensi variabili non equity					
Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity
					Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
		no	no	18.375,00 €	
				0,00 €	
0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	18.375,00 €	
				4.546,80 €	
				0,00 €	
0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	4.546,80 €	
		no	no	35.000,00 €	
				60.000,00 €	
				60.000,00 €	
				0,00 €	
				155.000,00 €	
		no	no	55.000,00 €	
				0,00 €	
0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	55.000,00 €	
		no	no	45.000,00 €	
				0,00 €	
0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	45.000,00 €	
		no	no	45.000,00 €	
				0,00 €	
0,00 €	0,00 €	0,00 €		45.000,00 €	
		no	no	0,00 €	
				0,00 €	
0,00 €	0,00 €	0,00 €		0,00 €	
		no	no	0,00 €	
				0,00 €	
0,00 €	0,00 €	0,00 €		0,00 €	

(13) Compensi per la carica di Presidente del Comitato Controllo e Rischi.

(14) Compensi come componente del Comitato Controllo e Rischi.

(15) Compensi per la carica di Coordinatore del Comitato Parti Correlate.

(16) Compensi come componente del Comitato Parti Correlate.

(17) Compensi come componente del Comitato Controllo e Rischi - Riversati a CDP.

(18) Valore MBO come Amministratore Delegato.

(19) Valore MBO come Direttore Generale.

(20) La way-out del Vertice esecutivo è pari a euro 7,65 milioni oltre alle intere spettanze previste dal CCNL Dirigenti.

(21) Il bonus relativo al Piano di incentivazione a lungo termine 2011-2013, pari complessivamente 2.250 mila euro (di cui 750 mila euro di competenza dell'esercizio 2013), è stato erogato in acconto nel corso del 2013 per 1.125 mila euro, mentre la restante quota sarà corrisposta nel corso del 2014.

TABELLA 2

STOCK OPTION ASSEGNATE AI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE,

Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio						Opzioni assegnate nel corso			
A	B	1	2	3	4	5	6	7	
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	
Flavio Cattaneo	Amministratore Delegato								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano <i>Stock Option</i> 2006 (Delibera del Cda del 21 dicembre 2005)	0	2.072	Dal * al 31/03/2013				
		Piano B (data relativa delibera)							
		Piano C (data relativa delibera)							
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A (data relativa delibera)							
		Piano B (data relativa delibera)							
(III) TOTALE									

AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

dell'esercizio			Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
8	9	10	11	12	13	14	15= 2+5-11-14	16
Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value

0

0

TABELLA 3B

**PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE,
DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE**

A	B	1	2			3			4
Cognome e Nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/ erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/ erogati	Ancora differiti	
Flavio Cattaneo Amministratore Delegato									
		MBO 2013 AD	(1)	250.000,00 €					
		MBO 2013 DG	(1)	600.000,00 €					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano incentivazione lungo termine 2011-2013 approvato dal CdA seduta del 28.07.2011	750.000,00 €		La verifica del superamento del Gate e l'accertamento degli obiettivi e dei parametri di riferimento per la determinazione dell'Incentivo è effettuata dal Consiglio di Amministrazione, sulla base delle indicazioni fornite dal Comitato per le Remunerazioni, in occasione dell'approvazione del progetto di Bilancio al 31 dicembre 2013.		(2)		
(III) TOTALE			1.600.000,00 €	0,00 €			(2)		0,00 €
Luigi Roth Presidente Consiglio di Amministrazione									
		Piano A (data relativa delibera)							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano B (data relativa delibera)							
		Piano C (data relativa delibera)							
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A (data relativa delibera)							
		Piano B (data relativa delibera)							
(III) TOTALE			0,00 €	0,00 €					0,00 €

(1) Compensi variabili rappresentati nella Tabella 1.

(2) Il bonus relativo al Piano di incentivazione a lungo termine 2011-2013, pari complessivamente 2.250 mila euro (di cui 750 mila euro di competenza dell'esercizio 2013), è stato erogato in acconto nel corso del 2013 per 1.125 mila euro, mentre la restante quota sarà corrisposta nel corso del 2014.

SCHEMA 7 *ter* - All. 3A

Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche

**Azioni detenute dagli Amministratori e
dai Sindaci, direttori generali e
dai dirigenti con responsabilità strategiche**

Secondo quanto previsto dall'art. 84 *quater*, comma 4, della deliberazione CONSOB n. 11971/99, nelle tabelle che seguono sono elencate le azioni di TERNIA SpA e delle società da essa controllate detenute dagli Amministratori, dai Sindaci, dai direttori generali (Tabella 1) e dai dirigenti con responsabilità strategiche (Tabella 2) nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro dei soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi componenti degli organi di amministrazione e controllo, dai direttori generali e dai dirigenti con responsabilità strategiche. Sono quindi incluse tutte le persone che nel corso dell'esercizio 2012 hanno ricoperto le cariche di Amministratore, Sindaco, direttore generale e dirigente con responsabilità strategiche.

SCHEMA 7 ter - TABELLA 1

Cognome e nome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente (2012)	Numero azioni acquistate (nel 2013)	Numero azioni vendute (nel 2013)	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso (2013)	Titolo di possesso ⁽¹⁾
Roth Luigi	Presidente del Consiglio di Amministrazione	TERNA S.p.A.	70.000 ⁽²⁾	0	0	70.000 ⁽³⁾	proprietà
Cattaneo Flavio	Amministratore Delegato e Direttore Generale	TERNA S.p.A.	0	0	0	0	-
Buscarini Fabio ⁽⁴⁾	Consigliere di Amministrazione	TERNA S.p.A.	0	0	0	0 ⁽³⁾	-
Dal Pino Paolo	Consigliere di Amministrazione	TERNA S.p.A.	2.150	0	0	2.150	proprietà
Del Fante Matteo	Consigliere di Amministrazione	TERNA S.p.A.	0	0	0	0	-
Machi Salvatore	Consigliere di Amministrazione	TERNA S.p.A.	60.000 ⁽⁵⁾	0	0	60.000 ⁽⁶⁾	proprietà
Minozzi Romano	Consigliere di Amministrazione	TERNA S.p.A.	110.854.353 ⁽⁷⁾	820.000 ⁽⁸⁾	107.704.353 ⁽⁹⁾	3.970.000 ⁽¹⁰⁾	proprietà
Pensato Francesco	Consigliere di Amministrazione	TERNA S.p.A.	0	0	0	0	-
Polo Michele	Consigliere di Amministrazione	TERNA S.p.A.	1.700	0	0	1.700	proprietà
Antonio Segni ⁽¹¹⁾	Consigliere di Amministrazione	TERNA S.p.A.	0	0	0	0	-
Guarna Luca Aurelio	Presidente del Collegio Sindacale	TERNA S.p.A.	0	0	0	0	-
Gusmeroli Alberto Luigi	Sindaco effettivo	TERNA S.p.A.	0	0	0	0	-
Pozza Lorenzo	Sindaco effettivo	TERNA S.p.A.	0	0	0	0	-
Bettoni Stefania	Sindaco supplente	TERNA S.p.A.	0	0	0	0	-
Pizzini Flavio	Sindaco supplente	TERNA S.p.A.	0	0	0	0	-

(1) In questa colonna - aggiunta allo schema 7 ter dell'allegato 3A previsto dall'art. 84 quater, comma 4, della deliberazione CONSOB n. 11971/99 - è riportato se la partecipazione è posseduta a titolo di proprietà, pegno, usufrutto, deposito, riporto, ecc..

(2) Di cui n.70.000 da parte del coniuge.

(3) Di cui n.70.000 da parte del coniuge.

(4) Consigliere in carica fino al 9 luglio 2013.

(5) Di cui n. 50.000 da parte del coniuge.

(6) Di cui n. 50.000 da parte del coniuge.

(7) Di cui n. 37.693.527 azioni (1,875% del capitale) tramite società controllate così suddivise: Iris Ceramica S.p.A. n. 33.973.556 (1,690% del capitale), Castellarano Fiandre S.p.A. n. 3.250.404 (0,162% del capitale), Finanziaria Ceramica Castellarano S.p.A. n. 469.567 (0,023% del capitale); e n. 3.300.000 azioni da parte del coniuge. In ordine alle partecipazioni detenute tramite società controllate a fine 2012, si specifica che, con atto di fusione a rogito Notaio Silvio Vezzi di Modena rep. n. 122352/20227 del 31/10/2012, avente validità giuridica dal 30/11/2012, la Iris Ceramica S.p.A. ha incorporato le società A.t.s. finanziaria S.r.l., Canalfin S.p.A., Domfin S.p.A. (già Fortifer S.A.) e Fincea S.p.A., le quali detenevano azioni della società quotata Terna S.p.A.. Di conseguenza Iris Ceramica S.p.A., già azionista di Terna S.p.A., è divenuta titolare anche delle azioni Terna S.p.A. già di proprietà delle suddette società incorporate.

(8) Di cui n. 370.000 azioni tramite la società controllata Iris Ceramica S.p.A..

(9) Di cui n. 34.073.556 azioni tramite la società controllata Iris Ceramica S.p.A., n. 3.250.404 azioni tramite la società controllata Castellarano Fiandre e 469.567 tramite la società controllata Finanziaria Ceramica Castellarano S.p.A.

(10) Di cui 270.000 tramite la società controllata Iris Ceramica S.p.A. e n. 3.300.000 azioni da parte del coniuge.

(11) Consigliere cooptato in sostituzione del dimissionario Fabio Buscarini e in carica dal 13 novembre 2013.

SCHEMA 7 ter - TABELLA 2

Numero dirigenti con responsabilità strategica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente (2012)	Numero azioni acquistate (nel 2013)	Numero azioni vendute (nel 2013)	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso (nel 2013)
--	---------------------	--	-------------------------------------	----------------------------------	--



Glossario

Amministratori esecutivi: sono gli amministratori delegati della società o di una società controllata avente rilevanza strategica, ivi compresi i relativi presidenti quando ad essi vengano attribuite deleghe individuali di gestione o quando essi abbiano uno specifico ruolo nell'elaborazione delle strategie aziendali; sono amministratori esecutivi anche quelli che ricoprono incarichi direttivi nella società o in una società controllata avente rilevanza strategica, ovvero nella società controllante quando l'incarico riguardi anche Terna. Infine, sono esecutivi anche gli amministratori che fanno parte del comitato esecutivo, quando manchi l'identificazione di un amministratore delegato o quando la partecipazione al comitato esecutivo, tenuto conto della frequenza delle riunioni e dell'oggetto delle relative delibere, comportamenti, di fatto, il coinvolgimento sistematico dei suoi componenti nella gestione corrente di Terna.

Amministratori investiti di particolari cariche: sono definiti dallo statuto e includono il Presidente del Consiglio di Amministrazione e l'Amministratore Delegato.

Amministratori indipendenti: sono gli amministratori che rispettano i requisiti di indipendenza previsti per i sindaci in base all'art. 148, comma 3 del Testo Unico della Finanza e secondo il Codice di Autodisciplina.

Assemblea degli azionisti: è l'organo collegiale deliberativo della Società. Per quanto riguarda i compiti e il funzionamento si rimanda alla Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari. Nell'ambito della Politica sulle Remunerazioni, l'Assemblea degli azionisti esprime un parere non vincolante sulla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione.

Balanced Scorecard: è lo strumento per valutare le performance aziendali a supporto dell'implementazione della strategia aziendale.

Codice di Autodisciplina: il Codice di Autodisciplina delle società quotate pubblicato dal Comitato per la *Corporate Governance* promosso da Abi, Ania, Assonime, Assogestioni, Borsa italiana, Confindustria come aggiornato da ultimo nel dicembre 2011 (accessibile sul sito internet di Borsa Italiana S.p.A. www.borsaitaliana.it) cui Terna ha aderito.

Collegio Sindacale: è l'organo di controllo interno della Società. Per quanto riguarda i compiti, la composizione e il funzionamento si rimanda alla Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari.

Comitato Controllo e Rischi: è costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione sulla base del Principio 7 del Codice di Autodisciplina. Per quanto riguarda i compiti, la composizione e il funzionamento si rimanda alla Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari.

Comitato Operazioni con Parti Correlate: è il Comitato previsto dal Regolamento CONSOB 17221/2010. Per la descrizione della composizione e le funzioni del Comitato Parti Correlate si rimanda alla Relazione sul Governo Societario e sugli assetti proprietari.

Comitato per la Remunerazione: è costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione sulla base del Principio 6 del Codice di Autodisciplina. Per quanto riguarda i compiti, la composizione e il funzionamento si rimanda alla Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari. È l'organo incaricato di proporre al Consiglio di amministrazione la Politica sulle Remunerazioni.

Condizione "cancello": è il cosiddetto "entry gate" o "cancello d'ingresso". Rappresenta il livello minimo da raggiungere e al di sotto del quale i piani di incentivazione non permettono l'erogazione di alcun *bonus*.

Consiglio di Amministrazione (CdA): è l'organo collegiale a cui è affidata la gestione della Società. È l'organo incaricato, tra l'altro, di approvare la Politica sulle Remunerazioni proposta dal Comitato per la Remunerazione. Per quanto riguarda i compiti, la composizione e il funzionamento si rimanda alla Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari.

Dirigenti con responsabilità strategiche: per la definizione di "dirigenti con responsabilità strategiche" si rinvia a quella indicata nell'Allegato 1 al Regolamento in materia di operazioni con parti correlate n. 17221 del 12 marzo 2010.

Incentivo al target: è il bonus conseguibile al raggiungimento del livello target dell'obiettivo di performance.

Key Performance Indicator (KPI): è l'indicatore identificato per la misurazione della performance e il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Long Term Incentive Plan (LTI): è il piano di incentivazione di lungo termine che riconosce ai soggetti coinvolti un premio pluriennale in denaro in base agli obiettivi definiti, ex ante, a livello aziendale.

Management by Objectives (MBO): è il piano di incentivazione di breve termine che dà diritto, per i soggetti coinvolti, a ricevere un premio annuale in denaro, in base agli obiettivi stabiliti e concordati con ciascun soggetto partecipante al Piano stesso.

Procedura per Operazioni con Parti Correlate: è la Procedura per Operazioni con Parti Correlate adottata dal Consiglio di Amministrazione in data 12 novembre 2010 in attuazione del regolamento CONSOB n. 17221 del 10 marzo 2010 che individua le regole per assicurare la trasparenza e la correttezza sostanziale e procedurale delle Operazioni con Parti Correlate, realizzate direttamente dalla Società o per il tramite di società controllate.

Raccomandazione della Commissione Europea del 30 aprile 2009 (n. 385): raccomandazione che integra le raccomandazioni 2004/913/CE e 2005/162/CE per quanto riguarda il regime concernente la remunerazione degli amministratori delle società quotate.

Regolamento Emittenti: è il Regolamento Emittenti CONSOB n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modificazioni ed integrazioni, contenente le norme relative a soggetti emittenti di strumenti finanziari.

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

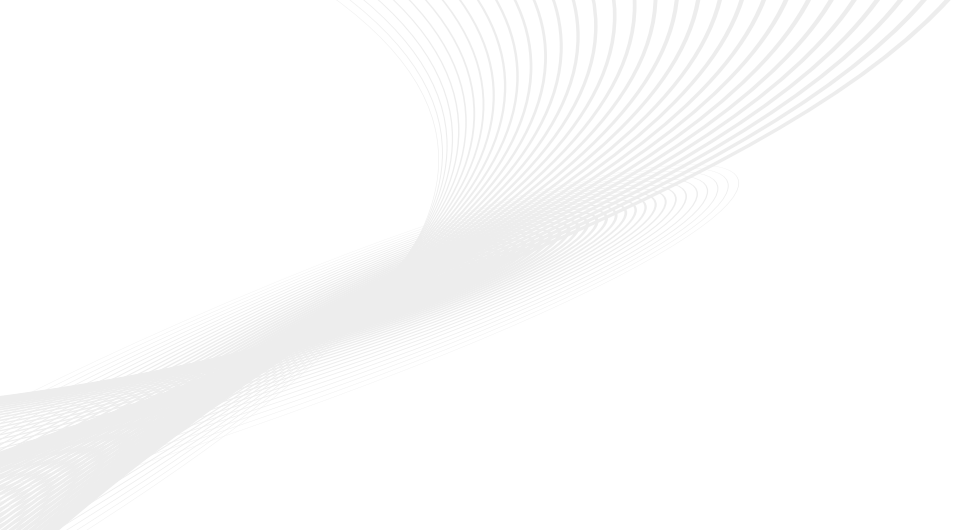
Shareholder: è un qualsiasi azionista della Società.

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

Target massimo: o obiettivo massimo di extraperformance. È il livello massimo di raggiungimento dell'obiettivo che dà diritto ad ottenere una percentuale prefissata superiore al 100% dell'incentivo.

Target minimo: o obiettivo al target. È il livello di raggiungimento dell'obiettivo che dà diritto ad ottenere il 100% dell'incentivo.

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



www.terna.it

00156 Roma Viale Egidio Galbani, 70

Tel +39 06 83138111