

Relazione Annuale sulla Remunerazione 2015

Roma, 26 marzo 2015

Relazione Annuale sulla Remunerazione 2015

Roma, 26 marzo 2015

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: 26 marzo 2015

Lettera del Presidente del Comitato per la Remunerazione



Signori azionisti,

in qualità di Presidente del Comitato per la Remunerazione di Terna, composto oltre che dal sottoscritto, dai Consiglieri Fabio Corsico e Gabriella Porcelli, sono lieto di presentare la Relazione Annuale sulla Remunerazione 2015 che per la quarta volta viene pubblicata da Terna in ottemperanza ai vigenti obblighi normativi e regolamentari per tutte le società quotate, con l'obiettivo di assicurare la massima trasparenza sulla qualità dei sistemi retributivi adottati dalla Società verso gli Azionisti e tutto l'insieme degli *stakeholder*.

Per la prima volta da quando è entrato in vigore l'obbligo di produrre la Relazione sulla Remunerazione abbiamo deciso di aprire questo documento con "una lettera aperta" a voi azionisti per spiegarvi quanto è stato fatto in questi anni e quanto ancora abbiamo in programma di fare in termini di focalizzazione e miglioramento della Politica retributiva di Gruppo fornendo, attraverso il presente documento, la massima disclosure possibile sui sistemi adottati.

Sono onorato di essere stato nominato Presidente del Comitato per la Remunerazione dal Consiglio di Amministrazione di Terna del 27 maggio 2014, succedendo all'ing. Salvatore Machì che ha svolto questo importante incarico nel triennio precedente. Un Comitato per la Remunerazione al 100% indipendente e a maggioranza espressione delle minoranze azionarie.

Trasparenza sulla qualità dei sistemi retributivi e allineamento tra azione del management e interessi dei propri azionisti: questi sono 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.

Partendo da queste solide basi, il nostro impegno come Comitato per la Remunerazione nei prossimi mesi sarà rivolto a proporre al Consiglio di Amministrazione continui miglioramenti e i necessari adeguamenti al sistema di remunerazione di Terna sia per garantirne il costante allineamento con le best practice internazionali e con la normativa europea e nazionale sia per supportare e favorire lo sviluppo della Società in coerenza con il suo piano industriale. Dalla quotazione, il Gruppo Terna ha costantemente creato valore per i propri azionisti, raggiungendo solidi risultati e performance migliori sia rispetto al mercato italiano sia rispetto al settore di riferimento. Tutto questo conferma la bontà delle politiche retributive.

Abbiamo 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.

In quest'ottica, ad esempio, a partire da quest'anno sono state introdotte specifiche clausole di *clawback* sulla parte variabile dei compensi correlati a obiettivi di performance.

Il sistema di remunerazione di Terna, così come ampiamente descritto nella presente Relazione, rappresenta un fondamentale strumento per attrarre, trattenere e motivare un management dotato di elevate qualità professionali, capace di gestire con successo la Società e per allinearne l'agire con gli interessi degli azionisti, promuovendo la creazione di valore nel medio-lungo periodo.

Valorizzazione delle persone e pari opportunità, da sempre presenti nella cultura organizzativa di Terna, sono la base "etica" su cui sono stati costruiti i nostri sistemi retributivi.

Riteniamo dunque che la nostra Politica retributiva, costruita e affinata nel corso di questi anni, sia funzionale al riconoscimento delle responsabilità attribuite, dei risultati conseguiti e della qualità dell'apporto professionale profuso dal management della Società.

Gli elementi descritti finora sono stati recepiti dal Consiglio di Amministrazione che, nella sua seduta del 26 marzo 2015, ha approvato la presente Relazione.

Per migliorare ulteriormente la trasparenza e la leggibilità della presente Relazione, abbiamo ripensato la modalità di esposizione dei principali contenuti anche grazie all'introduzione di alcune esemplificazioni grafiche. Tali interventi si sono accompagnati a una maggiore disclosure, con particolare riferimento al ciclo di attività del Comitato per la Remunerazione, agli obiettivi e agli importi massimi erogabili in relazione alle componenti variabili della remunerazione di breve e lungo termine e al pay mix dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale.

La Relazione sulla Remunerazione, nella prima sezione, sulla quale siete chiamati a esprimervi con un voto non vincolante, descrive e tratteggia le finalità e i principi generali ai quali Terna si ispira nel definire il proprio approccio alla remunerazione degli Amministratori e del management, i profili di governance e i diversi soggetti rilevanti ai fini della definizione e della attuazione della Politica sulla Remunerazione nonché le linee guida di Politica retributiva adottate per il 2015.

Nella seconda sezione vengono presentate le informazioni sugli interventi retributivi attuati nel 2014 coerentemente con la Politica enunciata nella Relazione sulla Remunerazione dello scorso anno.

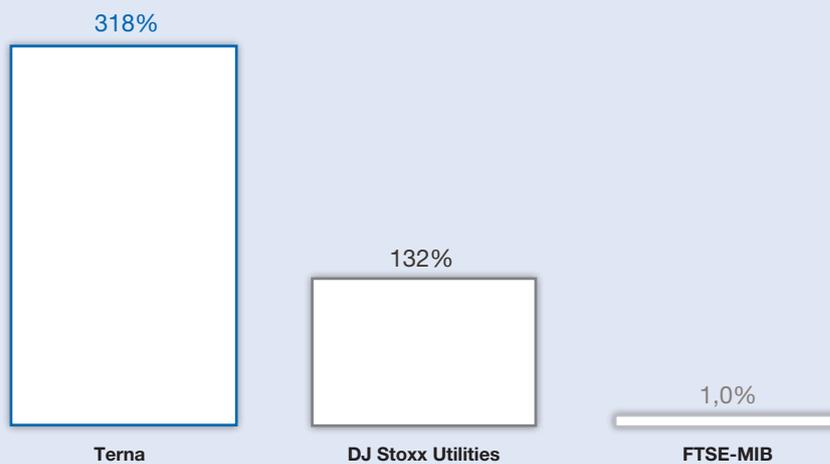
Cordialmente,

Carlo Cerami
Presidente del Comitato per la Remunerazione

La performance del Gruppo Terna dall'IPO (23 giugno 2004) al 31/12/2014

	2004 (IPO)	2014	Δ 14 vs IPO	Δ 14 vs IPO
Ricavi	1.023	1.996	~ 2x	95,1%
EBITDA	683	1.491	>2x	118,3%
EBIT	512	1.011	~ 2x	97,5%
Utile Netto di Gruppo	236	545	>2x	130,9%

Total Shareholder Return* dall'IPO al 31/12/2014



Fonte: Bloomberg

* Remunerazione complessiva per l'azionista che include, oltre all'andamento del prezzo del titolo, anche i dividendi pagati.



Sommario

EXECUTIVE SUMMARY - Principali focus della Relazione sulla Remunerazione 2015	10
Sezione I - Politica in materia di remunerazione	14
Premessa	14
Riferimenti Normativi	14
1 – Informazioni sulle procedure per l’adozione e l’attuazione della Politica in materia di remunerazione	16
1.1 Politica e soggetti coinvolti	16
1.2 Comitato per la Remunerazione	16
1.3 Consiglio di Amministrazione	18
1.4 Assemblea degli Azionisti	19
1.5 Intervento di esperti indipendenti	19
1.6 Processo per la definizione e approvazione della Politica	19
2 – Informazioni sulla Politica della Società in materia di remunerazione	20
2.1 Contenuto e Finalità della Politica	20
2.2 Remunerazione dei componenti il Consiglio di Amministrazione	21
2.2.1 Remunerazione degli Amministratori non investiti di particolari cariche	21
Remunerazione assembleare	21
Compenso per la partecipazione ai Comitati consiliari	21
2.2.2 Remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche	22
Presidente del Consiglio di Amministrazione	22
Amministratore Delegato e Direttore Generale	22
Elementi fissi della remunerazione	22
Componente variabile di breve termine (MBO)	22
Componente variabile di medio-lungo termine (<i>LTI, Long Term Incentive</i>)	24
Confronto con il mercato (“ <i>peer group</i> ”)	25
<i>Pay mix</i>	26
Clausola di <i>clawback</i>	26
Benefits	26
Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto	27
Patti di non concorrenza	27
2.3 Remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche	27
Retribuzione fissa annua lorda (RAL)	27
Componente variabile di breve termine (MBO)	28
Componente variabile di medio-lungo termine (<i>LTI, Long Term Incentive</i>)	28
Benefits	28

INDICE ANALITICO PER TEMI (DELIBERA CONSOB N. 18049, SEZIONE I)	30
--	-----------

INDICE ANALITICO AI SENSI DEL CRITERIO APPLICATIVO 6.C.1 DEL CODICE DI AUTODISCIPLINA (EDIZIONE LUGLIO 2014)	31
---	-----------

Sezione II – Attuazione delle politiche retributive 2014	34
---	-----------

Premessa	34
-----------------	-----------

Prima Parte	34
--------------------	-----------

Compensi fissi	34
Compensi variabili	35
Compensi per la partecipazione ai Comitati	35
Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto	36
Benefits	36

Seconda Parte	36
----------------------	-----------

Tabella 1 - Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai Direttori Generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche	38
Tabella 3B - Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei Direttori Generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche	44
Schema 7-ter - Tabella 1 - Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei Direttori Generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche	46

Glossario	48
------------------	-----------

Executive Summary - Principali focus della Relazione sulla Remunerazione 2015

1. Compliance alle nuove disposizioni in materia di riduzione dei compensi degli Amministratori delle società quotate direttamente o indirettamente controllate da Pubbliche Amministrazioni, introdotte dall'art. 84 ter, comma 1, del Decreto Legge 21 giugno 2013, n. 69 (c.d. "Decreto del Fare")

La riduzione del trattamento economico complessivo riconosciuto al nuovo Amministratore Delegato (compreso quello per il rapporto di lavoro in qualità di Direttore Generale), rispetto a quanto determinato per il precedente Amministratore Delegato è pari al **38,5 per cento**; tale riduzione risulta superiore alla riduzione minima (25%) prevista dalle nuove disposizioni di legge (cfr. pag. 15 del presente documento).

2. Elementi della remunerazione dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale

Si conferma la composizione della remunerazione riconosciuta a:

Amministratore Delegato:

- compenso fisso approvato dall'Assemblea degli Azionisti;
- compenso fisso stabilito dal Consiglio di Amministrazione;
- componente variabile di breve periodo (MBO), approvata dal Consiglio di Amministrazione.

Direttore Generale:

- retribuzione fissa annua lorda (RAL), approvata dal Consiglio di Amministrazione;
- componente variabile di breve periodo (MBO), approvata dal Consiglio di Amministrazione;
- componente variabile di medio-lungo termine (LTI), approvata dal Consiglio di Amministrazione;
- benefits riconosciuti ai sensi del CCNL di riferimento.

3. Disclosure sui KPI utilizzati nei Piani MBO e LTI

Con riferimento al Piano MBO e al Piano LTI sono stati esplicitati sia le condizioni di accesso che gli obiettivi di performance (cfr. pagg. da 22 a 25).

4. Disclosure sui limiti massimi ("bonus cap") del Piano MBO e del Piano LTI

Nelle pagine da 22 a 25 sono esplicitati i limiti massimi relativi all'incentivo connesso al raggiungimento di specifici obiettivi definiti ex-ante (Piano MBO e Piano LTI).

5. Disclosure sulle clausole di "clawback" e "malus"

A partire dal 2015 sono introdotte specifiche clausole di **clawback** sulla parte variabile dei compensi correlati a obiettivi di performance (cfr. pag. 26).

Quanto alle clausole di **malus**, in Terna non sono adottati piani di incentivazione variabile che prevedano il differimento della corresponsione dell'incentivo rispetto al momento della maturazione. Tuttavia, nei piani di incentivazione di breve e di medio-lungo termine sono espressamente previste specifiche condizioni cancello ("gate") il cui mancato raggiungimento non consente l'accesso al premio (cfr. pagg. 22, 23 e 24).

6. Disclosure sul peer group di riferimento nei Piani MBO e LTI

A pag. 25 è stato riportato l'elenco delle società che compongono il *peer group* utilizzato dalla società Towers Watson per il benchmark retributivo.





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 gestiti 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 a raggiungere obiettivi predefiniti, sia aziendali che individuali, a cui è legata una parte significativa della retribuzione. 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.

Il presente documento riassume in maniera organica i principi e le linee guida con le quali Terna determina e monitora la politica retributiva (di seguito, per brevità, la "Politica") e la sua attuazione, con particolare riferimento ai componenti degli organi di amministrazione, ai direttori generali e ai dirigenti con responsabilità strategiche.

Terna S.p.A. (di seguito, per brevità, "Terna" o la "Società") con la redazione della "Relazione Annuale sulla Remunerazione" (di seguito, per brevità, anche definita come "Relazione") intende aumentare il coinvolgimento degli azionisti nella definizione delle politiche di remunerazione e rafforzare la trasparenza sui contenuti di tali politiche e sulla loro effettiva attuazione.

La Società ha volontariamente deciso di ampliare la profondità delle informazioni fornite per rafforzare la trasparenza verso gli investitori e il mercato. Il Consiglio di Amministrazione di Terna, in data 26 marzo 2015, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha approvato la Sezione I della Relazione per il 2015¹ che sarà sottoposta al voto consultivo dell'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del Bilancio di Esercizio al 31/12/2014. Alla stessa Assemblea sarà portata per soli fini di conoscenza anche la Sezione II che fornisce informazioni dettagliate sui compensi corrisposti nell'esercizio 2014.

Riferimenti Normativi

La presente Relazione è stata predisposta ai sensi di legge² e risulta coerente con quanto stabilito dalla CONSOB³. La Politica tiene inoltre conto dei principi e dei criteri applicativi identificati dall'art. 6 del Codice di Autodisciplina emesso da Borsa Italiana (al quale la Società aderisce) e degli interventi legislativi in tema di razionalizzazione e contenimento della spesa pubblica nonché agli indirizzi e previsioni che hanno riguardato la Società con riferimento alla remunerazione degli Amministratori⁴. Le menzionate disposizioni legislative hanno stabilito infatti che al primo rinnovo dei consigli di amministrazione successivo alla data di entrata in vigore delle stesse fosse "sottoposta all'approvazione dell'Assemblea" una proposta in materia di remunerazione che prevedesse che il compenso⁵ per detti Amministratori non fosse "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".

1 Ex art. 123-ter del TUF, inserito dal D. Lgs. 259/2010.

2 Art. 123-ter del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (il "Testo Unico della Finanza" o TUF) il quale prevede che "almeno ventuno giorni prima della data dell'assemblea [...] le società con azioni quotate mettono a disposizione del pubblico una relazione sulla remunerazione, presso la sede sociale, sul proprio sito Internet e con le altre modalità stabilite dalla CONSOB con regolamento". Lo stesso art. 123-ter, comma 6 del TUF, afferma che "l'assemblea [...] delibera in senso favorevole o contrario sulla sezione della relazione sulla remunerazione prevista dal comma 3" (ovvero sulla Sezione I del presente documento). Tale deliberazione "non è vincolante" ma "l'esito del voto è posto a disposizione del pubblico".

3 Delibera n. 18049 del 23 dicembre 2011 che ha modificato l'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti emanato dalla CONSOB stessa in attuazione del TUF (vedi nota 1).

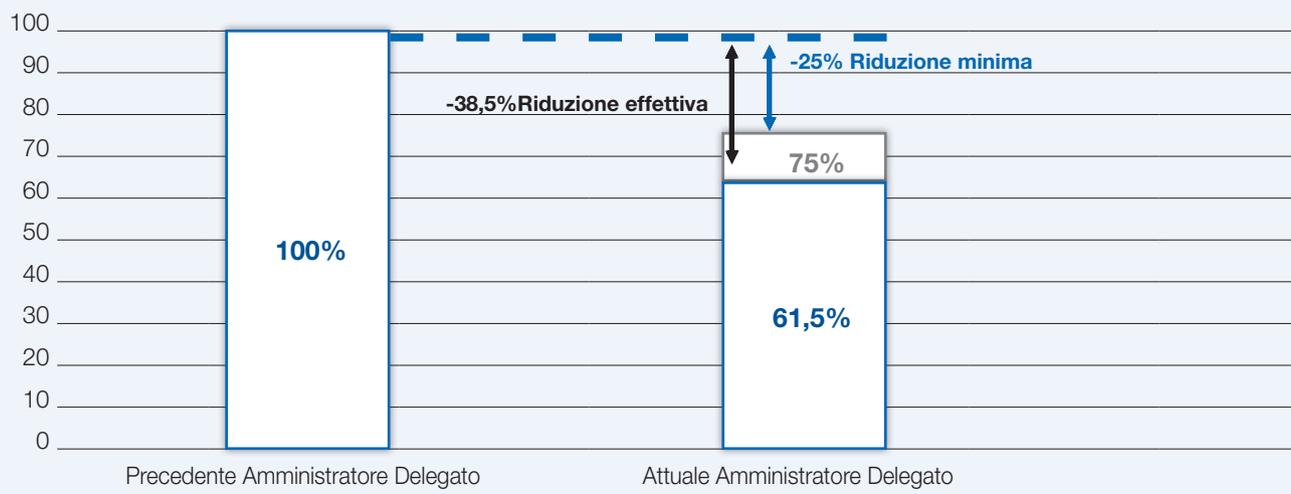
4 Si tratta delle disposizioni applicabili alle società quotate controllate direttamente o indirettamente da pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 - contenute nel comma 5-*quinquies*, dell'articolo 23-*bis* del Decreto Legge 6 dicembre 2011, n. 201 ("Disposizioni urgenti per la crescita, l'equità e il consolidamento dei conti pubblici", c.d. "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 (c.d. "Decreto del Fare", convertito con modificazioni dalla Legge 9 agosto 2013, n. 98) ed entrate in vigore il 21 agosto 2013.

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

Di seguito è riportata la sintesi del processo di definizione e di approvazione del compenso:

27/05/2014	L'Assemblea degli Azionisti ha nominato il nuovo Consiglio di Amministrazione e ha deliberato l'adozione dell'art. 23-bis del Decreto Legge 201//2011 (c.d. "Decreto del Fare"), relativamente alla remunerazione degli Amministratori con deleghe
27/05/2014	Il Consiglio di Amministrazione ha nominato il nuovo Amministratore Delegato, unico Amministratore con deleghe
25/06/2014	Il CdA, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha deliberato il compenso per il nuovo Amministratore Delegato, anche con riferimento al suo rapporto in qualità di Direttore Generale

Il trattamento economico complessivo per il nuovo Amministratore Delegato (incluso il rapporto di lavoro in qualità di Direttore Generale), in linea con le menzionate disposizioni legislative, è stabilito in misura pari al **61,5 per cento** dell'analogo trattamento economico complessivo riconosciuto al precedente Amministratore Delegato (sempre includendo il rapporto di lavoro in qualità di Direttore Generale).



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

1.1 Politica e soggetti coinvolti

La Politica è stata definita in coerenza con le previsioni normative e statutarie e a seguito di un processo formalizzato (par. 1.6) che vede come protagonisti il Comitato per la Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione della Società e la Direzione Risorse Umane e Organizzazione ("RUO"). In particolare nella tabella sottostante sono evidenziate le responsabilità e gli eventuali supporti per i diversi soggetti interessati dalla Politica.

Soggetto da remunerare	Organo decisionale	Organo propositivo	Eventuali consulenti esperti indipendenti
Presidente	<ul style="list-style-type: none"> Assemblea Consiglio di Amministrazione 	<ul style="list-style-type: none"> Azionisti Comitato per la Remunerazione Divisione Corporate Affairs/Direzione Risorse Umane e Organizzazione 	
Amministratore Delegato	<ul style="list-style-type: none"> Consiglio di Amministrazione¹ 	<ul style="list-style-type: none"> Comitato per la Remunerazione Divisione Corporate Affairs/Direzione Risorse Umane e Organizzazione 	Towers Watson
Amministratori	<ul style="list-style-type: none"> Assemblea² 	<ul style="list-style-type: none"> Azionisti 	
Direttore Generale	<ul style="list-style-type: none"> Consiglio di Amministrazione 	<ul style="list-style-type: none"> Comitato per la Remunerazione Divisione Corporate Affairs/Direzione Risorse Umane e Organizzazione 	Towers Watson
Dirigenti con responsabilità strategiche	<ul style="list-style-type: none"> Amministratore Delegato 	<ul style="list-style-type: none"> Comitato per la Remunerazione Divisione Corporate Affairs/Direzione Risorse Umane e Organizzazione 	Towers Watson

¹ Oltre a quanto determinato dall'Assemblea degli Azionisti.

² Per i compensi degli Amministratori non esecutivi componenti i Comitati, vedi par. 2.2.1

1.2 Comitato per la Remunerazione

Composizione del Comitato

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 il Comitato è composto interamente da Amministratori indipendenti, di cui due eletti nelle liste delle minoranze e un terzo, a cui è stata attribuita la funzione di Presidente del Comitato, eletto nella lista di maggioranza. Inoltre, almeno un componente del Comitato possiede un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria, valutata dal Consiglio di Amministrazione al momento della nomina.

Alla data della presente Relazione, i componenti del Comitato per la Remunerazione, nominati dal Consiglio di Amministrazione in data 27 maggio 2014, sono:

- Carlo Cerami (Presidente, indipendente)
- Fabio Corsico (indipendente)
- Gabriella Porcelli (indipendente)

Obiettivi del Comitato

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; 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.

Funzioni del Comitato

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:

- 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;
- 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.

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).

Si ricorda che l'attività del Comitato si è sviluppata all'interno di un processo continuo e articolato, finalizzato alla definizione della nuova Politica e dei relativi strumenti di compensation, nonché della predisposizione della Relazione.



Il ciclo di attività del Comitato per la Remunerazione

1.3 Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione di Terna S.p.A. in carica è composto da 9 Amministratori: Catia Bastioli (Presidente), Matteo Del Fante (Amministratore Delegato e Direttore Generale), Cesare Calari, Carlo Cerami, Fabio Corsico, Luca Dal Fabbro, Yunpeng He, Gabriella Porcelli, Stefano Saglia.

Per una descrizione dettagliata delle funzioni del Consiglio di Amministrazione si rimanda a quanto riportato nella Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari.

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

- determinare la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, sentito il parere del Collegio Sindacale. Tale remunerazione è definita coerentemente con le decisioni dell'Assemblea che può determinare un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli Amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche;
- definire gli obiettivi e l'approvazione dei risultati aziendali dei piani di performance ai quali è connessa la determinazione della remunerazione variabile degli Amministratori;

- approvare i criteri generali per la remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- valutare il voto in tema di Relazione sulla Remunerazione;
- delegare le proprie attribuzioni a un Comitato Esecutivo composto da alcuni dei suoi membri ovvero a uno o più dei suoi membri, incluso il Presidente, determinando il contenuto, i limiti e le eventuali modalità di esercizio della delega nel rispetto dell'art. 2381 del codice civile e fissandone i compensi.

1.4 Assemblea degli Azionisti

I ruoli dell'Assemblea ai sensi dello Statuto – limitatamente ai temi di interesse della presente Relazione – sono:

- nominare e revocare gli Amministratori, nominare i Sindaci e il Presidente del Collegio Sindacale;
- determinare il compenso degli Amministratori e dei Sindaci;
- esprimersi in merito alla Relazione sulla Remunerazione stessa.

1.5 Intervento di esperti indipendenti

Terna ha deciso di avvalersi del supporto della società di consulenza *Towers Watson Italia* in funzione del contributo relativo alle analisi retributive effettuate, nonché della valutazione terza ed indipendente per la definizione di piani di incentivazione e di politica retributiva.

1.6 Processo per la definizione e approvazione della Politica

- 1) La Politica è sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione da parte del Comitato. 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.
- 2) Il Consiglio di Amministrazione definisce e adotta la Politica nelle sue articolazioni e fonti normative interne. Nello specifico, il Consiglio adotta i contenuti riguardanti la politica retributiva dei componenti gli organi di amministrazione e i piani di incentivazione di lungo termine. Inoltre, per quanto riguarda la determinazione della remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, il Consiglio tiene in considerazione il parere del Collegio Sindacale.
- 3) Il Consiglio di Amministrazione, esaminata e approvata la Politica, la sottopone al voto consultivo dell'Assemblea degli Azionisti⁶.

⁶ 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, è finalizzata a:

- attrarre, trattenere e motivare le risorse dotate delle qualità professionali richieste per gestire con successo la Società;
- 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, attraverso l'uso delle componenti variabili di breve e di medio-lungo termine;

La Politica descritta nella presente Relazione si focalizza esclusivamente sulla retribuzione dei componenti degli organi di amministrazione e del Direttore Generale, in qualità di dirigente con responsabilità strategiche, nonché sulla retribuzione di altri dirigenti con responsabilità strategiche.

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 dell'emittente, tenuto anche conto del settore di attività in cui esso opera e delle caratteristiche dell'attività d'impresa concretamente svolta;
- b) sono previsti limiti massimi per le componenti variabili;
- 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 (ivi compresi gli obiettivi definiti per i piani di remunerazione basati su azioni) - 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 differita di un adeguato lasso temporale rispetto al momento della maturazione; la misura di tale porzione e la durata del differimento sono coerenti con le caratteristiche dell'attività d'impresa svolta e con i connessi profili di rischio;
- f) sono previste intese contrattuali che consentono alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate (c.d. "clawback"), o di trattenere somme oggetto di differimento, determinate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati;
- g) l'indennità eventualmente prevista per la cessazione del rapporto di amministrazione o per il suo mancato rinnovo è definita in modo tale che il suo ammontare complessivo non superi un determinato importo o un determinato numero di anni di remunerazione. Tale indennità non è corrisposta se la cessazione del rapporto è dovuta al raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati.

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*.

Attuazione delle linee guida della Politica

In attuazione dei suddetti principi si evidenzia che:

- i compensi degli Amministratori non investiti di particolari cariche sono commisurati in relazione alla partecipazione ai Comitati consiliari, con differenziazione dei compensi del Presidente rispetto ai componenti di ciascun Comitato;
- la retribuzione del Presidente consiste in un compenso fisso congruente con il ruolo ricoperto;
- la retribuzione dell'Amministratore Delegato e, ove prevista la carica, del Direttore Generale, risulta adeguatamente bilanciata tra:
 - una componente fissa, congrua 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, 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 26 marzo 2015.

La Politica attuale risulta in sostanziale continuità con la Politica dello scorso anno ed è in linea con le indicazioni previste dal Codice di Autodisciplina⁷.

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

2.2 Remunerazione dei componenti il Consiglio di Amministrazione

In questa sezione sono evidenziate le caratteristiche principali della politica retributiva 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 Consiglieri⁸:
 - Cesare Calari (Presidente del Comitato Controllo e Rischi);
 - Carlo Cerami (Presidente del Comitato per la Remunerazione);
 - Fabio Corsico;
 - Luca Dal Fabbro (Presidente del Comitato per le Nomine);
 - Yunpeng He;
 - Gabriella Porcelli;
 - Stefano Saglia (Presidente del Comitato Operazioni con Parti Correlate);
- sono Amministratori investiti di particolari cariche:
 - Catia Bastioli (Presidente del Consiglio di Amministrazione);
 - Matteo Del Fante (Amministratore Delegato e Direttore Generale).

2.2.1 Remunerazione degli Amministratori non investiti di particolari cariche

Remunerazione assembleare

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. Per il mandato 2014-2016, tale remunerazione, determinata dall'Assemblea degli Azionisti del 27 maggio 2014, sulla base delle proposte formulate dagli azionisti è pari a € 35.000.

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 ad una copertura per la responsabilità civile verso terzi; hanno diritto, infine, ad una polizza assicurativa per gli infortuni professionali relativi alla carica.

Compenso per la partecipazione ai Comitati consiliari

I compensi aggiuntivi per i componenti dei Comitati costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione sono comunque deliberati 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 è stato determinato dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, eletto dall'Assemblea degli Azionisti del 27 maggio 2014 e risulta così composto:

- Presidente del Comitato Controllo Rischi e Corporate Governance: € 60.000 annui;
- Presidenti del Comitato per la Remunerazione, del Comitato per le Nomine, nonché del Comitato Operazioni con Parti Correlate: € 50.000 annui;
- componenti dei Comitati: € 40.000 annui.

⁷ Per i dettagli si rinvia a quanto contenuto nell' "Indice Analitico ai sensi del Criterio applicativo 6.C.1 del Codice di Autodisciplina".

⁸ 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.

2.2.2 Remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche

Presidente del Consiglio di Amministrazione

Per il mandato 2014-2016, la remunerazione complessiva per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione è costituita esclusivamente dalla componente fissa, così articolata:

- emolumento annuo approvato dall'Assemblea degli Azionisti in data 27 maggio 2014, pari a € 50.000⁹
- emolumento annuo approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 25 giugno 2014, su proposta del Comitato per la Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale, pari a € 188.000.

Amministratore Delegato e Direttore Generale

Elementi fissi della remunerazione

Amministratore Delegato

Per il mandato 2014-2016, la remunerazione fissa complessiva per la carica di Amministratore Delegato è composta da:

- un emolumento annuo, stabilito dall'Assemblea degli Azionisti del 27 maggio 2014, pari a € 35.000;
- un emolumento annuo approvato dal CdA nella seduta del 25 giugno 2014, su proposta del Comitato per la Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale, pari a € 200.000.

Direttore Generale

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

- una componente fissa annua lorda (Retribuzione Annuale Lorda, RAL);
- benefits riconosciuti dal contratto collettivo nazionale di riferimento (CCNL)¹⁰ e dalle prassi aziendali.

Per il mandato in corso, la Retribuzione Annuale Lorda approvata dal CdA nella seduta del 25 giugno 2014 è pari a € 850.000.

Componente variabile di breve termine (MBO)

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 linea 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.

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 all'incentivo è subordinato al raggiungimento di:

- una condizione cancello ("gate"), espressa da un punteggio complessivo della Balanced Score Card (di seguito "BSC") di Gruppo superiore a 100, 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 secondo una scala dicotomica *on/off*.

OBIETTIVI MBO 2014 VS 2015

2014		2015	
Utile netto di Gruppo	70%	Utile netto di Gruppo	70%
Rispetto milestones LIC*	30%	Implementazione Nuovo Modello Organizzativo	30%

* Lavori in corso

⁹ Ai sensi dell'articolo 24.1 dello Statuto sociale.

¹⁰ Previdenza e assistenza sanitaria a carattere integrativo (ai sensi del CCNL per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi del 30.12.2014)

L'importo dell'incentivo annuale, approvato dal Consiglio di Amministrazione, è pari a € 200.000 ed è di tipo *on/off* (la "curva di premio" associata è pertanto composta da due soli valori: l'importo sopra indicato, corrispondente all'ipotesi di raggiungimento degli obiettivi, e la non erogazione dell'incentivo, corrispondente al mancato raggiungimento degli stessi).

Direttore Generale

L'erogazione del Sistema Incentivante Annuale MBO in favore del Direttore Generale è subordinata:

- al raggiungimento di una condizione cancello, espressa dal target annuale dell'EBITDA di Gruppo, senza il raggiungimento della quale nulla è dovuto. Nell'ottica di allineare il piano MBO agli interessi degli azionisti di minoranza, il target di EBITDA "cancello" è annualmente fissato in coerenza con il Piano Strategico comunicato dalla Società alla comunità finanziaria;
- alla verifica del raggiungimento di n. 7 KPI (*Key Performance Indicators*, Obiettivi Annuali Specifici) che compongono la BSC di Gruppo.

BSC DEL GRUPPO TERNA 2014 VS 2015

BSC 2014		BSC 2015	
Prospettiva Economico-finanziaria		Prospettiva Economico-finanziaria	
1. EBITDA di Gruppo	60%	1. EBITDA di Gruppo	50%
2. Utile netto di Gruppo		2. Utile netto di Gruppo	
3. Investimenti incentivati		3. Ricavi da attività non regolate	
Prospettiva Processi interni		Prospettiva Processi interni	
4. Progetti per attività non tradizionali	20%	4. Ricambio generazionale	20%
Prospettiva Cliente		Prospettiva Cliente	
5. Qualità del servizio	10%	5. Qualità del servizio	10%
Prospettiva Innovazione		Prospettiva Innovazione	
6. Sistemi di accumulo	10%	6. Interconnector	20%
		7. Ricerca e Sviluppo/Sostenibilità	

La valutazione della BSC (il cui punteggio complessivo è determinato dalla media ponderata dei punteggi registrati dai singoli KPI) è effettuata dal Consiglio di Amministrazione, con la collaborazione del Comitato per la Remunerazione, secondo la seguente curva di premio:

Punteggio BSC	Erogazione Incentivo
< 110	Nessuna erogazione
≥ 110 e < 120	100% dell'incentivo (pari al 35% della RAL)
≥ 120 e < 130	130% dell'incentivo (pari al 46% della RAL)
≥ 130	150% dell'incentivo (pari al 53% della RAL)

L'importo massimo dell'incentivo annuale ("*bonus cap*"), corrispondente al 150% del valore al target, è pari a € 450.000.

Componente variabile di medio-lungo termine (LTI, Long Term Incentive)

Direttore Generale

Anche al fine di contribuire al raggiungimento degli interessi di medio-lungo termine, la Società adotta un sistema di incentivazione di medio-lungo periodo connesso al raggiungimento degli obiettivi contenuti nel Piano Strategico del quale sono destinatari, alla data della Relazione, 49 dirigenti, in aggiunta al Direttore Generale che riveste anche la carica di Amministratore Delegato.

In particolare, è previsto un piano monetario (già in essere alla data di approvazione della presente Politica) finalizzato:

- a garantire la correlazione tra la creazione di valore per gli azionisti e per il management, attraverso l'introduzione nella struttura retributiva dei Beneficiari di un incentivo economico correlato al raggiungimento, nel biennio 2014-2015, di una performance aziendale migliore rispetto a quella prevista, per il medesimo periodo, nel Piano Strategico 2014-2018;
- a fidelizzare i Beneficiari, durante l'orizzonte temporale del Piano, attraverso il condizionamento dell'incentivo economico previsto dal Piano stesso al perdurare del rapporto di lavoro con il Gruppo per una durata di almeno due anni.

La durata biennale del Piano è connessa alla revisione della tariffa di regolazione da parte dell'Autorità per l'Energia Elettrica, il Gas e il Sistema Idrico (AEEGSI), prevista a partire dal 2016, che sarà inevitabilmente condizionata dai significativi mutamenti degli scenari di contesto che renderebbero difficilmente misurabili gli obiettivi di Piano.

Per il Direttore Generale, la componente variabile a medio-lungo termine ("LTI"), al raggiungimento del target nella misura massima prevista per ogni anno del periodo considerato, è pari a € 550.000 e ha un peso pari al 46% della componente variabile complessiva (nell'ipotesi di *MBO¹¹ a target massimo e LTI a target massimo*).

Alla data della presente Relazione, la Società ha in essere un piano di incentivazione di medio-lungo termine monetario.

Condizioni per l'accesso all'incentivo

Con riferimento al Piano LTI in essere, l'accesso all'incentivo è subordinato:

- al raggiungimento della condizione cancello rappresentata dall'EBITDA cumulato di Gruppo nell'arco del periodo 2014-2015, senza il raggiungimento della quale nulla è dovuto. Nell'ottica di allineare il Piano LTI agli interessi degli azionisti di minoranza, il target di EBITDA cumulato è stato fissato in coerenza con il Piano Strategico 2014-2018 comunicato dalla Società alla comunità finanziaria;
- alla verifica del raggiungimento di obiettivi specifici (KPI) coerenti con la strategia del Gruppo. Tali indicatori sono rappresentati dall'utile lordo cumulato di Gruppo realizzato nel biennio 2014-2015 e dagli investimenti incentivati realizzati nel medesimo periodo;

KPI del Piano LTI

2014 - 2015

Utile lordo cumulato	50%
Investimenti incentivati	50%

- alla sostenibilità finanziaria del Piano LTI. Con ciò si intende che, qualora la percentuale complessiva di raggiungimento dei KPI risulti superiore al livello target (100%), la parte di incentivo corrispondente all'"extra-performance" sarà finanziata attraverso la quota di EBITDA cumulato degli anni 2014-2015 eccedente il corrispondente valore previsto nel Piano Industriale 2014-2018; 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.

¹¹ Totale MBO, sia in qualità di DG che di AD.

Determinazione ed erogazione dell'incentivo previsto dal Piano LTI

Il compenso variabile del Direttore Generale legato al Piano LTI è determinato con riferimento:

- ad un livello di incentivazione target, pari a € 375.000 (corrispondente al 44% della retribuzione annua lorda fissa);
 - ad un livello di incentivazione massima, pari a € 550.000 (corrispondente al 65% della retribuzione annua lorda fissa).
- Detti livelli sono associati rispettivamente al livello target e massimo della performance complessiva, misurata come media pesata degli score dei due obiettivi di Piano.

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.

L'Amministratore Delegato con il supporto tecnico e operativo del Direttore RUO determinerà, a suo discrezionale e insindacabile giudizio, il regime applicabile ai Beneficiari. Il Presidente con il supporto tecnico e operativo del Direttore RUO determinerà, a suo discrezionale e insindacabile giudizio, il regime applicabile in favore dell'Amministratore Delegato.

Confronto con il mercato ("peer group")

Il Comitato per la Remunerazione si è avvalso della società di consulenza Towers Watson, che ha effettuato una valutazione comparativa sui sistemi di incentivazione nell'ambito di un *panel* di società comparabili con Terna per: segmento di Borsa (per le sole quotate), dimensioni aziendali (*fatturato, numero dipendenti, capitalizzazione di mercato*), matrice proprietaria, complessità del modello di business.

Peer Group

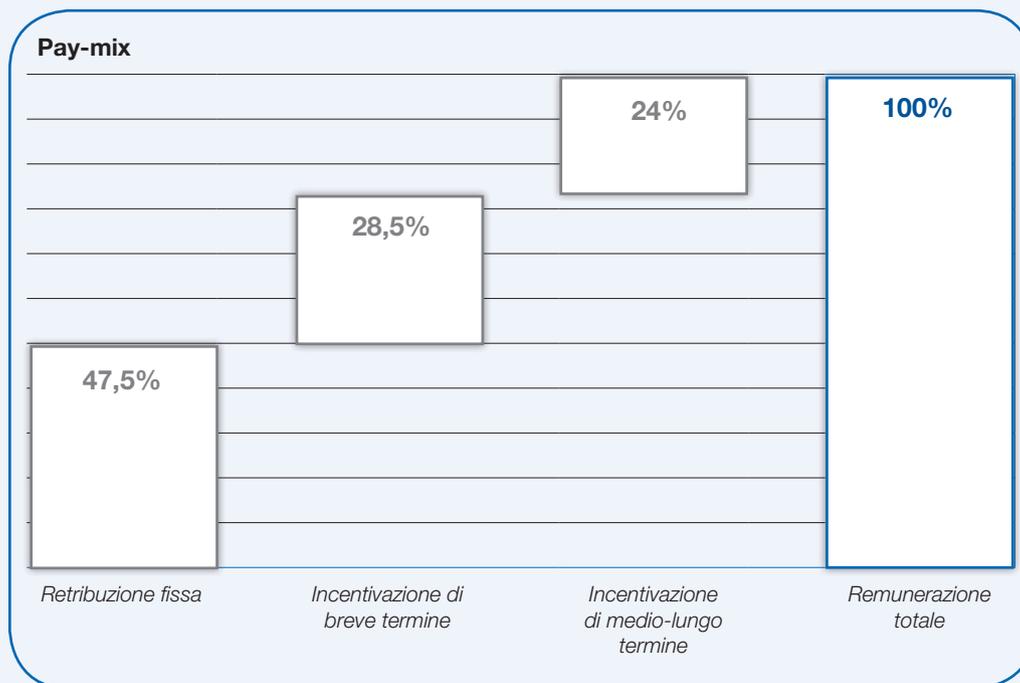


Lo studio effettuato ha evidenziato che, per il Gruppo Terna, la remunerazione totale dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale (componente fissa + MBO + LTI) è allineata al primo quartile del campione identificato.

Pay mix

Per la carica di Amministratore Delegato e Direttore Generale il *pay-mix* è stato calcolato valorizzando gli incentivi di breve e di medio-lungo termine nell'ipotesi di risultati **al target massimo**:

- Retribuzione fissa 47,5%;
- Incentivazione di breve termine (MBO) 28,5%;
- Incentivazione di medio-lungo termine (LTI) 24%.



Da tale rappresentazione si evince il rispetto del principio “*pay for performance*” che vuole caratterizzare la Politica di Terna in linea con le migliori pratiche di mercato.

Clausola di *clawback*

Sulla parte variabile dei compensi corrisposti è prevista l'applicazione di clausole di *clawback*, che prevedono la restituzione di somme già erogate nel caso in cui risultasse accertato che il raggiungimento degli obiettivi è imputabile a comportamenti dolosi o gravemente colposi del personale, ovvero posti in essere in violazione delle norme di riferimento (aziendali, legali, regolamentari, ecc.), senza i quali i risultati rilevanti non sarebbero stati raggiunti. L'applicazione di detti meccanismi fa comunque salva ogni altra azione consentita dall'ordinamento a tutela degli interessi della Società.

Benefits

Analogamente a quanto accade ai dirigenti del Gruppo e in continuità con la Politica attuata nel 2014 e nel rispetto di quanto previsto dalla contrattazione nazionale, il pacchetto di benefits per il Direttore Generale 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, in coerenza con le prassi dei mercati di riferimento e al fine di tutelare gli interessi della Società prevenendo eventuali controversie, è prevista un'indennità per la cessazione anticipata del rapporto di amministrazione e, nel caso, del rapporto dirigenziale.

Con riferimento alla carica di Direttore Generale nell'ipotesi di risoluzione anticipata del rapporto, anche in connessione con il mancato rinnovo del mandato alla sua scadenza, è prevista la corresponsione di un importo complessivamente equivalente a due annualità della retribuzione fissa annuale, integrata della quota annua degli incentivi monetari costantemente erogati, in linea con quanto previsto dalla Raccomandazione della Commissione Europea n. 385 del 30 aprile 2009 e salvo quanto risultante dall'applicazione del CCNL per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi, come da articolo 4 della suddetta Raccomandazione.

In relazione alle somme dovute si segnala che il significativo contenimento del pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato, in qualità di Direttore Generale, comporta una riduzione del valore dell'indennità pari a circa il 50%, rispetto a quanto previsto per il precedente Amministratore Delegato.

L'indennità non è comunque dovuta se la risoluzione del rapporto di lavoro avviene per giusta causa. Si precisa inoltre che, in via prudenziale, ricorrendone i presupposti, tali somme sono state accantonate nell'ambito del Bilancio 2014.

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. Tuttavia, Terna si riserva di valutare, al momento opportuno, la necessità di prevedere specifiche clausole al riguardo.

2.3 Remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche

Nel corso del 2015 Terna, a valle di un significativo processo di riorganizzazione dei processi di supporto al business, conseguente alla definizione del Piano Industriale 2015-2019, prevede, oltre al Direttore Generale, l'individuazione di altri dirigenti con responsabilità strategiche. In questo paragrafo sono evidenziate le principali caratteristiche della politica retributiva destinata a questa categoria di soggetti, in termini di elementi del pacchetto retributivo costituito da:

- retribuzione fissa annua lorda (RAL);
- componente variabile di breve periodo (MBO);
- componente variabile di medio-lungo termine (LTI);
- benefits riconosciuti ai sensi del CCNL di riferimento.

Retribuzione fissa annua lorda (RAL)

La remunerazione fissa per i dirigenti con responsabilità strategiche è determinata dall'Amministratore Delegato (*cfr. paragrafo 1.1*) in base al ruolo e alle responsabilità assegnate, considerando i livelli retributivi medi riscontrati sul mercato delle grandi aziende nazionali per ruoli di analogo livello di responsabilità e complessità manageriale.

Componente variabile di breve termine (MBO)

I dirigenti con responsabilità strategiche, in coerenza con quanto previsto per il Direttore Generale, partecipano al Piano Aziendale di Incentivazione di breve termine.

L'importo dell'incentivo, al target, varia tra il 30% e il 40% della retribuzione annua lorda (RAL), in relazione al ruolo e alle responsabilità assegnate.

Le logiche di impostazione (condizioni di accesso e predeterminati obiettivi di performance) del sistema di incentivazione annuale per i dirigenti con responsabilità strategiche sono identiche a quelle previste per il Direttore Generale (cfr. *paragrafo 2.2.2*) e, pertanto, l'erogazione dell'incentivo è subordinata:

- al raggiungimento di una condizione cancello, espressa dal target annuale dell'EBITDA di Gruppo, senza il raggiungimento della quale nulla è dovuto. Nell'ottica di allineare il piano MBO agli interessi degli azionisti di minoranza, il target di EBITDA "cancello" è annualmente fissato in coerenza con il Piano Strategico comunicato dalla Società alla comunità finanziaria;
- alla verifica del raggiungimento di n. 7 KPI che compongono la *Balanced Score Card* (BSC) di Gruppo.

La valutazione della BSC (il cui punteggio complessivo è determinato dalla media ponderata dei punteggi registrati dai singoli KPI) è effettuata dal Consiglio di Amministrazione, con la collaborazione del Comitato per la Remunerazione, secondo la seguente curva di premio:

Punteggio BSC ¹²	Erogazione Incentivo
< 100	Nessuna erogazione
≥ 100 e < 110	80% dell'incentivo
≥ 110 e < 120	100% dell'incentivo (livello target)
≥ 120 e < 130	130% dell'incentivo
≥ 130	150% dell'incentivo (bonus cap)

Componente variabile di medio-lungo termine (LTI, Long Term Incentive)

I dirigenti con responsabilità strategiche, in coerenza con quanto previsto per il Direttore Generale, partecipano al Piano Aziendale di Incentivazione di medio-lungo termine (LTI).

Le logiche di impostazione del Piano LTI (condizioni di accesso e predeterminati obiettivi di performance) definite per i dirigenti con responsabilità strategiche sono identiche a quelle previste per il Direttore Generale (come esposto nel *paragrafo 2.2.2*).

Per l'erogazione dell'incentivo è applicata la seguente curva di premio.

Il compenso variabile legato al Piano LTI è determinato con riferimento:

- a un livello di incentivazione target (performance pari al 100%), che varia dal 30 al 60% della RAL in funzione del ruolo e delle responsabilità assegnate;
- a un livello di incentivazione massima (performance pari al 150%), corrispondente al 150% dell'incentivo al target.

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.

Benefits

Analogamente a quanto accade a tutti i dirigenti del Gruppo, il pacchetto di benefits per i dirigenti con responsabilità strategiche è definito in conformità a quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di riferimento nonché a quanto disciplinato dalle policy aziendali (ad esempio assegnazione di auto a uso promiscuo, assicurazione sanitaria integrativa ecc.).

¹² Per ciascun Dirigente con responsabilità strategiche la BSC di riferimento è la BSC della società di appartenenza, nell'ambito del Gruppo.



INDICE ANALITICO PER TEMI (DELIBERA CONSOB N. 18049, SEZIONE I)

Al fine di una più agevole lettura della presente Relazione, si presenta di seguito un indice analitico per temi, riportante i riferimenti ai paragrafi che contengono informazioni rispetto ai singoli contenuti della Delibera CONSOB n. 18049, Sezione I.

Delibera CONSOB	Informazione richiesta	Riferimenti
A	Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica delle remunerazioni, specificando i rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica;	Par. "Riferimenti normativi" (pag. 14); Par. 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.6
B	eventuale intervento di un comitato per la remunerazione o di altro comitato competente in materia, descrivendone la composizione (con la distinzione tra consiglieri non esecutivi e indipendenti), le competenze e le modalità di funzionamento;	1.2
C	il nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni;	1.1, 1.5
D	le finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, i principi che ne sono alla base e gli eventuali cambiamenti della politica delle remunerazioni rispetto all'esercizio finanziario precedente;	2.1
E	descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione del relativo peso nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo;	2.2.1, 2.2.2
F	la politica seguita con riferimento ai benefici non monetari;	2.2.2
G	con riferimento alle componenti variabili, una descrizione degli obiettivi di performance in base ai quali vengono assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo termine, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione;	2.2.2
H	i criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione;	2.2.2
I	informazioni volte ad evidenziare la coerenza della politica delle remunerazioni con il perseguimento degli interessi a lungo termine della società e con la politica di gestione del rischio, ove formalizzata;	2.2.2
J	i termini di maturazione dei diritti (cd. vesting period), gli eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, i meccanismi di correzione ex-post;	2.2.2
K	informazioni sull'eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi;	L'Azienda non adotta piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.
L	la politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, specificando quali circostanze determinino l'insorgere del diritto e l'eventuale collegamento tra tali trattamenti e le performance della società;	2.2.2
N	informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie;	2.2.2
N (i)	la politica retributiva eventualmente seguita con riferimento agli amministratori indipendenti;	L'Azienda non prevede politiche retributive specifiche per gli Amministratori indipendenti
N (ii)	la politica retributiva eventualmente seguita con riferimento all'attività di partecipazione a comitati;	2.2.1
N (iii)	la politica retributiva eventualmente seguita con riferimento allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vice presidente, ecc.);	2.2.2
O	informazione in merito all'utilizzo di politiche retributive di altre società come riferimento, e in caso positivo i criteri utilizzati per la scelta di tali società.	Nell'elaborare la propria politica, l'Azienda non ha preso a riferimento politiche retributive di altre Società. E' stato tuttavia effettuato un benchmark retributivo con un "peer group" (cfr. par. 2.2.2 - "Confronto con il mercato").

INDICE ANALITICO AI SENSI DEL CRITERIO APPLICATIVO 6.C.1 DEL CODICE DI AUTODISCIPLINA (EDIZIONE LUGLIO 2014)

Al fine di una più agevole lettura della presente Relazione, si presenta di seguito un indice analitico che riporta i riferimenti ai paragrafi che contengono informazioni rispetto ai singoli punti del Criterio Applicativo 6.C.1

Criterio Applicativo 6.C.1	Riferimenti
a) la componente fissa e la componente variabile sono adeguatamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi dell'emittente, tenuto anche conto del settore di attività in cui esso opera e delle caratteristiche dell'attività d'impresa concretamente svolta;	<ul style="list-style-type: none"> - Par. 2.1 ("Linee guida della Politica"); - Par. 2.2.2 ("Amministratore Delegato e Direttore Generale"); - Par. 2.2.2 ("<i>Pay mix</i>")
b) sono previsti limiti massimi per le componenti variabili;	<ul style="list-style-type: none"> - Par. 2.2.2 ("Amministratore Delegato e Direttore Generale", sia MBO che LTI)
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;	<ul style="list-style-type: none"> - Par. 2.1 ("Linee guida della Politica"); - Par. 2.2.2 ("Presidente del Consiglio di Amministrazione" e "Amministratore Delegato e Direttore Generale" per "Elementi fissi della remunerazione"); - Par. 2.2.2 ("<i>Pay mix</i>")
d) gli obiettivi di performance - ovvero i risultati economici e gli eventuali altri obiettivi specifici cui è collegata l'erogazione delle componenti variabili (ivi compresi gli obiettivi definiti per i piani di remunerazione basati su azioni) - sono predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo;	<ul style="list-style-type: none"> - Par. 2.1 ("Linee guida della Politica") - Par. 2.2.2 ("Amministratore Delegato e Direttore Generale", sia con riferimento all'incentivazione di breve che di medio-lungo termine)
e) la corresponsione di una porzione rilevante della componente variabile della remunerazione è differita di un adeguato lasso temporale rispetto al momento della maturazione; la misura di tale porzione e la durata del differimento sono coerenti con le caratteristiche dell'attività d'impresa svolta e con i connessi profili di rischio;	<ul style="list-style-type: none"> - Considerati complessivamente i principali rischi che la Società deve affrontare, soprattutto quelli di natura operativa, si è ritenuto che il profilo di rischio di Terna non sia tale da richiedere l'applicazione di meccanismi di differimento di porzioni della componente variabile
f) sono previste intese contrattuali che consentono alla società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate (o di trattenere somme oggetto di differimento), determinate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati;	<ul style="list-style-type: none"> - Par. 2.2.2 ("Clausola di <i>clawback</i>")
g) l'indennità eventualmente prevista per la cessazione del rapporto di amministrazione è definita in modo tale che il suo ammontare complessivo non superi un determinato importo o un determinato numero di anni di remunerazione. Tale indennità non è corrisposta se la cessazione del rapporto è dovuta al raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati.	<ul style="list-style-type: none"> - Par. 2.2.2 ("Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto")



Sezione II – Attuazione delle politiche retributive 2014

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, in linea con la Politica del 2014, e le informazioni relative alle partecipazioni azionarie nella Società dagli stessi detenute.

L'attuazione della Politica, secondo quanto verificato dal Comitato per la Remunerazione 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:

- per gli Amministratori uscenti, con la Politica deliberata nell'esercizio 2013 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;
- per gli Amministratori in carica, con la Politica deliberata nel 2014 dal Consiglio di Amministrazione e sottoposta al voto consultivo e non vincolante dell'Assemblea dei soci il 27 maggio 2014 ai sensi dell'art. 123-ter comma 6 del TUF, che si è espressa in senso favorevole.

Prima Parte

Compensi fissi

Nell'anno 2014:

- agli Amministratori non esecutivi uscenti sono stati erogati, *pro rata temporis*, i compensi fissi deliberati dall'Assemblea degli Azionisti del 13 maggio 2011 (€ 35.000 annui per ciascun Consigliere di Amministrazione) mentre agli Amministratori non esecutivi in carica sono stati erogati, *pro rata temporis*, i compensi fissi deliberati dall'Assemblea degli Azionisti del 27 maggio 2014 (€ 35.000 annui per ciascun Consigliere di Amministrazione);
- al Presidente uscente sono stati erogati, *pro rata temporis*, il compenso fisso deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 13 maggio 2011 (€ 50.000 annui), il compenso fisso deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 18 maggio 2011 (€ 500.000 annui), nonché l'importo per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione della società controllata Terna Rete Italia S.p.A. (€ 250.000 annui). Pertanto il trattamento economico complessivo per il Presidente uscente, erogato a titolo di emolumenti fissi, è stato pari a € 348.388;
- al Presidente in carica sono stati erogati, *pro rata temporis*, il compenso fisso deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 27 maggio 2014 (€ 50.000 annui) e il compenso fisso deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 25 giugno 2014 (€ 188.000 annui). Pertanto il trattamento economico complessivo per il Presidente, erogato a titolo di emolumenti fissi, è stato pari a € 142.094;
- all'Amministratore Delegato e Direttore Generale uscente sono stati erogati, *pro rata temporis*:
 - il compenso fisso come Amministratore deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 13 maggio 2011 (€ 35.000 annui);
 - il compenso fisso deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 18 maggio 2011 per le deleghe e gli incarichi conferiti (€ 250.000 annui);
 - la componente fissa della retribuzione in qualità di Direttore Generale (€ 1.250.000 annui).
 Pertanto, il trattamento economico complessivo per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale uscente, erogato a titolo di emolumenti fissi, è stato pari a € 618.750;
- all'Amministratore Delegato e Direttore Generale in carica è stato erogato, *pro rata temporis*:
 - il compenso fisso come Amministratore deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 27 maggio 2014 (€ 35.000 annui);
 - il compenso fisso deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 25 giugno 2014 per le deleghe e gli incarichi conferiti (€ 200.000 annui);
 - la componente fissa della retribuzione in qualità di Direttore Generale (€ 850.000 annui).
 Pertanto il trattamento economico complessivo per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale in carica, erogato a titolo di emolumenti fissi, è stato pari a € 648.710.

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

Compensi variabili

1.1 Incentivazione variabile di breve termine

Nell'anno 2014:

- all'Amministratore Delegato uscente 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 BSC aziendale per l'anno 2013 superiore a 100 (il punteggio raggiunto dalla BSC è stato 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, sempre per l'anno 2013, sono stati:
 - Utile netto di Gruppo;
 - Adeguamento della governance del Gruppo alla normativa anticorruzione;
- al Direttore Generale uscente 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 2013 di EBITDA fissato (raggiunto) e dal raggiungimento di uno score della BSC di Gruppo collocatosi al valore massimo (il punteggio raggiunto dalla BSC è stato pari a 144, quindi superiore a 130, soglia per il valore massimo dell'incentivo). 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. *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. *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.

1.2 Incentivazione variabile di lungo termine

Con riferimento al Piano LTI 2011-2013, in seguito alla verifica del superamento, per i due obiettivi specifici (1. *Utile lordo cumulato di Gruppo*, 2. *investimenti incentivati*) dei target che consentivano di raggiungere lo score massimo del 150% ed essendo anche stata superata la condizione "cancello", rappresentata dal target di EBITDA cumulato di Gruppo per il triennio di Piano, il Consiglio di Amministrazione ha deciso, su proposta del Comitato per la Remunerazione, in favore del Direttore Generale uscente e degli altri beneficiari, l'erogazione, a titolo di conguaglio di fine periodo¹³, di un importo pari al 50% dell'incentivo previsto nella misura massima.

Per il Direttore Generale uscente, pertanto, è stato erogato un importo pari a €1.125.000.

Compensi per la partecipazione ai Comitati

Per l'anno 2014:

- ai Presidenti uscenti del Comitato Controllo e Rischi (attuale Comitato Controllo e Rischi e Corporate Governance) e del Comitato per la Remunerazione, nonché al Coordinatore uscente del Comitato Operazioni con Parti Correlate, oltre al compenso, spettante come Amministratori (€ 35.000 annui), è stato riconosciuto un compenso, pari a € 60.000 annui, erogato *pro rata temporis*;
- ai componenti uscenti del Comitato Controllo e Rischi (attuale Comitato Controllo e Rischi e Corporate Governance), del Comitato Operazioni con Parti Correlate e del Comitato per la Remunerazione, oltre al compenso, spettante come Amministratori (€ 35.000 annui), è stato riconosciuto un compenso, pari a € 50.000 annui, erogato *pro rata temporis*;

¹³ La quota in acconto, pari a €1.125.000, è stata erogata nel corso del 2013.

- ai Presidenti in carica del Comitato Nomine, del Comitato per la Remunerazione nonché al Coordinatore in carica del Comitato Operazioni con Parti Correlate, oltre al compenso spettante come Amministratori (€ 35.000 annui), è stato riconosciuto un compenso, pari a € 50.000 annui, erogato *pro rata temporis*;
- al Presidente in carica del Comitato Controllo e Rischi e Corporate Governance oltre al compenso spettante come Amministratore (€ 35.000 annui), è stato riconosciuto un compenso, pari a € 60.000 annui, erogato *pro rata temporis*;
- ai componenti in carica di tutti i Comitati, oltre al compenso, spettante come Amministratori (€ 35.000 annui), è stato riconosciuto un compenso, pari a € 40.000 annui, erogato *pro rata temporis*.

I compensi riconosciuti come Amministratori e per la partecipazione ai Comitati sono stati erogati *pro rata temporis*, i relativi importi sono specificati nella Tabella 1.

Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto

Nel corso del 2014, al Presidente del Consiglio di Amministrazione uscente e all'Amministratore Delegato e Direttore Generale uscente, è stato erogato un importo 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.

Benefits

In linea con la Politica, per quanto riguarda il Presidente e l'Amministratore Delegato uscenti, in qualità di Direttore Generale, nel corso del 2014 sono stati riconosciuti benefits, 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 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



TABELLA 1

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

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	01/01/2014 - 27/05/2014	Approvazione Bilancio 2013		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20.308,00 € (1)	
				203.080,00 € (2)	
(II) Compensi da controllate e collegate				125.000,00 € (3)	
(III) TOTALE				348.388,00 €	0,00 €
Catia Bastioli	Presidente Consiglio di Amministrazione	27/05/2014 - 31/12/2014			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				12.918,00 € (1)	
				129.176,00 € (2)	
(III) TOTALE				142.094,00 €	
Flavio Cattaneo	Amministratore Delegato	01/01/2014 - 27/05/2014	Approvazione Bilancio 2013		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				14.583,00 € (4)	NO
				104.167,00 € (5)	
				500.000,00 € (6)	
(III) TOTALE				618.750,00 €	0,00 €
Matteo Del Fante	Amministratore Delegato	27/05/2014 - 31/12/2014	Approvazione Bilancio 2016		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20.896,00 € (4)	
				119.407,00 € (5)	
				508.407,25 € (6)	
(III) TOTALE				648.710,25 €	0,00 €
Francesco Pensato	Consigliere	01/01/2014 - 27/05/2014	Approvazione Bilancio 2013		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				14.216,00 € (4)	20.308,00 € (14)
(II) Compensi da controllate e collegate					
(III) TOTALE				14.216,00 €	20.308,00 €
Paolo Dal Pino	Consigliere	01/01/2014 - 27/05/2014	Approvazione Bilancio 2013		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				14.216,00 € (4)	24.370,00 € (13)
					20.308,00 € (12)
					20.308,00 € (16)
(II) Compensi da controllate e collegate					
(III) TOTALE				14.216,00 € (8)	64.986,00 €
Matteo Del Fante	Consigliere	01/01/2014 - 27/05/2014	Approvazione Bilancio 2013		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				14.216,00 € (8)	20.308,00 € (17)
(II) Compensi da controllate e collegate					
(III) TOTALE				14.216,00 €	20.308,00 €

AI DIRETTORI 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						
		3.290,00 €		23.598,00 €			
				203.080,00 €		137.500,00 €	(22)
				125.000,00 €			
0,00 €	0,00 €	3.290,00 €	0,00 €	351.678,00 €		137.500,00 €	(22)
				12.918,00 €			
				129.176,00 €			
				142.094,00 €			
			no	14.583,00 €			
250.000,00 €	(18)			354.167,00 €		133.750,00 €	(22)
600.000,00 €	(19)	28.511,00 €		1.128.511,00 €		1.800.000,00 €	(20)
1.125.000,00 €	(21)			1.125.000,00 €		7.650.000,00 €	(20)
1.975.000,00 €		0,00 €	28.511,00 €	2.622.261,00 €		9.583.750,00 €	
				20.896,00 €			
				119.407,00 €			
		17.126,00 €		525.533,25 €			(25)
0,00 €		0,00 €	17.126,00 €	0,00 €	665.836,25 €		
				20.896,00 €			
				119.407,00 €			
		no	no	34.524,00 €			
0,00 €		0,00 €	0,00 €	0,00 €	34.524,00 €		
				38.586,00 €			
				20.308,00 €			
				20.308,00 €			
0,00 €		0,00 €	0,00 €	0,00 €	79.202,00 €		
				38.586,00 €			
				20.308,00 €			
				20.308,00 €			
0,00 €		0,00 €	0,00 €	0,00 €	34.524,00 €		
				38.586,00 €			
				20.308,00 €			
				20.308,00 €			
0,00 €		0,00 €	0,00 €	0,00 €	34.524,00 €		

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

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
Michele Polo	Consigliere	01/01/2014 - 27/05/2014	Approvazione Bilancio 2013		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				14.216,00 €	(4) 20.308,00 €
(II) Compensi da controllate e collegate					(14)
(III) TOTALE				14.216,00 €	20.308,00 €
Romano Minozzi	Consigliere	01/01/2014 - 27/05/2014	Approvazione Bilancio 2013		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				14.216,00 €	(4) 20.308,00 €
(II) Compensi da controllate e collegate					20.308,00 €
(III) TOTALE				14.216,00 €	40.616,00 €
Fabio Buscarini	Consigliere	CESSATO 7/2013	Approvazione Bilancio 2013		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					(4)
(II) Compensi da controllate e collegate					
(III) TOTALE				0,00 €	0,00 €
Antonio Segni	Consigliere	01/01/2014 - 27/05/2014	Approvazione Bilancio 2013		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				14.216,00 €	(4)
(II) Compensi da controllate e collegate					
(III) TOTALE				14.216,00 €	0,00 €
Salvatore Machi	Consigliere	01/01/2014 - 27/05/2014	Approvazione Bilancio 2013		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				14.216,00 €	(4) 24.370,00 €
(II) Compensi da controllate e collegate					24.370,00 €
(III) TOTALE				14.216,00 €	48.740,00 €
Luca Aurelio Guarna	Presidente Collegio Sindacale	01/01/2014 - 27/05/2014	Approvazione Bilancio 2013		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				22.402,00 €	(9)
(II) Compensi da controllate e collegate					
(III) TOTALE				22.402,00 €	0,00 €
Alberto Luigi Gusmeroli	Sindaco effettivo	01/01/2014 - 27/05/2014	Approvazione Bilancio 2013		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				18.329,00 €	(10)
(II) Compensi da controllate e collegate					
(III) TOTALE				18.329,00 €	0,00 €
Lorenzo Pozza	Sindaco effettivo	01/01/2014 - 27/05/2014	Approvazione Bilancio 2013		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				18.329,00 €	(10)
(II) Compensi da controllate e collegate					
(III) TOTALE				18.329,00 €	0,00 €
Stefania Bettoni	Sindaco supplente	01/01/2014 - 27/05/2014	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	01/01/2014 - 27/05/2014	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 €

AI DIRETTORI 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					
		no	no	34.524,00 €		
0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	34.524,00 €		
		no	no	34.524,00 €		
				20.308,00 €		
0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	54.832,80 €		
		no	no	0,00 €		
0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €		
		no	no	14.216,00 €		
0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	14.216,00 €		
		no	no	38.586,00 €		
				24.370,00 €		
				62.956,00 €		
		no	no	22.402,00 €		
0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	22.402,00 €		
		no	no	18.329,00 €		
0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	18.329,00 €		
		no	no	18.329,00 €		
0,00 €	0,00 €	0,00 €		18.329,00 €		
		no	no	0,00 €		
0,00 €	0,00 €	0,00 €		0,00 €		
		no	no	0,00 €		
0,00 €	0,00 €	0,00 €		0,00 €		

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

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
Calari Cesare	Consigliere	27/05/2014 - 31/12/2014	Approvazione Bilancio 2016		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20.896,00 €	(4) 35.822,00 €
(II) Compensi da controllate e collegate					(13)
(III) TOTALE				20.896,00 €	35.822,00 €
Cerami Carlo	Consigliere	27/05/2014 - 31/12/2014	Approvazione Bilancio 2016		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20.896,00 €	(4) 29.852,00 €
(II) Compensi da controllate e collegate					(11) 23.881,00 €
(III) TOTALE				20.896,00 €	53.733,00 €
Corsico Fabio	Consigliere	27/05/2014 - 31/12/2014	Approvazione Bilancio 2016		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20.896,00 €	(4) 23.881,00 €
(II) Compensi da controllate e collegate					(11) 23.881,00 €
(III) TOTALE				20.896,00 €	47.762,00 €
Del Fabbro Luca	Consigliere	27/05/2014 - 31/12/2014	Approvazione Bilancio 2016		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20.896,00 €	(4) 29.852,00 €
(II) Compensi da controllate e collegate					(23) 23.881,00 €
(III) TOTALE				20.896,00 €	53.733,00 €
Porcelli Gabriella	Consigliere	27/05/2014 - 31/12/2014	Approvazione Bilancio 2016		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20.896,00 €	(4) 23.881,00 €
					(11) 23.881,00 €
(III) TOTALE				20.896,00 €	47.762,00 €
Saglia Stefano	Consigliere	27/05/2014 - 31/12/2014	Approvazione Bilancio 2016		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20.896,00 €	(4) 29.852,00 €
					(15) 23.881,00 €
(III) TOTALE				20.896,00 €	53.733,00 €
Cemerano Simona	Consigliere	27/05/2014 - 31/12/2014	Approvazione Bilancio 2016		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				17.500,00 €	(8) 20.000,00 €
(III) TOTALE				17.500,00 €	20.000,00 €
Schioppo Riccardo	Sindaco effettivo	27/05/2014 - 31/12/2014	Approvazione Bilancio 2016		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				32.836,00 €	(9)
(III) TOTALE				32.836,00 €	0,00 €
Simone Vincenzo	Sindaco effettivo	27/05/2014 - 31/12/2014	Approvazione Bilancio 2016		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				26.866,00 €	(10)
(III) TOTALE				26.866,00 €	0,00 €
M. Alessandra Zunino de Pignier	Sindaco supplente	27/05/2014 - 31/12/2014	Approvazione Bilancio 2016		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				26.866,00 €	(10)
(III) TOTALE				26.866,00 €	0,00 €

(1) Compensi stabiliti dall'Assemblea ai sensi dell'art. 2389 comma 1 per la carica di Presidente del Cda erogati pro rata temporis.

(2) Compensi stabiliti dal Cda ai sensi dell'art. 2389 comma 3 per la carica di Presidente del Cda pro rata temporis.

(3) Compensi per la carica di Presidente del Cda nella controllata Terna Rete Italia S.p.A. erogati pro rata temporis.

(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 erogati pro rata temporis.

(6) Retribuzione come Direttore Generale erogata pro rata temporis.

(8) Compensi stabiliti dall'Assemblea ai sensi dell'art. 2389 comma 1 per la carica di Consigliere - Riversati a CDP erogati pro rata temporis.

(9) Compensi stabiliti dall'Assemblea ai sensi dell'art. 2389 comma 1 per la carica di Presidente del Collegio Sindacale erogati pro rata temporis.

(10) Compensi stabiliti dall'Assemblea ai sensi dell'art. 2389 comma 1 per la carica di Sindaco erogati pro rata temporis.

(11) Compensi per la carica di Presidente del Comitato Remunerazione erogati pro rata temporis.

(12) Compensi come componente del Comitato Remunerazione erogati pro rata temporis.

(13) Compensi per la carica di Presidente del Comitato Controllo e Rischi (attuale Comitato Controllo e Rischi e Corporate Governance) erogati pro rata temporis.

AI DIRETTORI 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					
				56.718,00 €		
0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	56.718,80 €		
		no	no	50.748,00 €		
0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	74.629,00 €		
		no	no	44.777,00 €		
				23.881,00 €		
0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	68.658,00 €		
		no	no	50.748,00 €		
				23.881,00 €		
				0,00 €		
0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	74.629,00 €		
		no	no	44.777,00 €		
				23.881,00 €		
				68.658,00 €		
				50.748,00 €		
				23.881,00 €		
				74.629,00 €		
		no	no	37.500,00 €		
0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	37.500,00 €		
		no	no	32.836,00 €		
0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	32.836,00 €		
		no	no	26.866,00 €		
0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	26.866,00 €		
		no	no	26.866,00 €		
0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	26.866,00 €		

(14) Compensi come componente del Comitato Controllo e Rischi (attuale Comitato Controllo e Rischi e Corporate Governance) erogati pro rata temporis.

(15) Compensi per la carica di Coordinatore del Comitato Parti Correlate erogati pro rata temporis.

(16) Compensi come componente del Comitato Parti Correlate erogati pro rata temporis.

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

(18) Valore MBO come Amministratore Delegato in relazione agli obiettivi assegnati per l'anno 2013.

(19) Valore MBO come Direttore Generale in relazione agli obiettivi assegnati per l'anno 2013.

(20) La way-out del precedente Vertice esecutivo è pari a euro 7,65 milioni oltre alle intere spettanze previste dal CCNL Dirigenti (1,8 milioni di euro).

(21) Il bonus relativo al Piano di incentivazione a lungo termine 2011-2013, pari complessivamente 2.250.000 euro è stato erogato in saldo nel corso del 2014 per 1.125.000 euro (la quota in acconto, pari a 1.125.000 euro, è stata erogata nel corso del 2013).

(22) Trattamento di Fine Mandato (TFM).

(23) Compensi per la carica di Coordinatore del Comitato per le Nomine erogati pro rata temporis.

(24) Compensi come componente del Comitato per le Nomine erogati pro rata temporis.

(25) La way-out dell'attuale Vertice esecutivo è pari a 24 mensilità (corrispondente a 3.700.000 euro), oltre alle spettanze previste dal CCNL Dirigenti.

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)	Ancora differiti		
			Erogabile/ erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/ erogati				
Amministratore											
Flavio Cattaneo Delegato (1/1/2014 - 27/05/2014)											
		MBO AD	(1) (1A)	250.000,00 €							
		MBO DG	(1) (1A)	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	(1)	1.125.000,00 € (2)				750.000,00 (2)			
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) TOTALE				1.975.000,00 €							
Amministratore											
Matteo Del Fante Delegato (dal 27/05/2014)											
		MBO AD		200.000,00 €							
		MBO DG		450.000,00 €							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano incentivazione lungo termine 2014-2015 approvato dal CdA seduta del 24.07.2014			550.000,00						
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) TOTALE				650.000,00 €							

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 (CdA del 25 marzo 2014).

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 (CdA del 25 marzo 2014).

Segue 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
Luigi Roth	Presidente del Consiglio di Amministrazione (1/1/2014 - 27/05/2014)							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio								
(II) Compensi da controllate e collegate								
(III) TOTALE			0,00 €					
Catia Bastioli	Presidente del Consiglio di Amministrazione (dal 27/05/2014)							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio								
(II) Compensi da controllate e collegate								
(III) TOTALE			0,00 €					

(1) Compensi variabili rappresentati nella Tabella 1.

(1A) Compensi erogati sulla base della consuntivazione della performance 2013 effettuata dal CdA del 25 marzo 2014.

(2) Il Piano di incentivazione a lungo termine, pari complessivamente 2.250 mila euro nel triennio 2011/2013 (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 quota a saldo è stata corrisposta nel corso del 2014.

SCHEMA 7 ter - TABELLA 1**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 TERNA S.p.A. 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 2014 hanno ricoperto le cariche di Amministratore, Sindaco, direttore generale e dirigente con responsabilità strategiche.

Segue SCHEMA 7 ter - TABELLA 1

Cognome e nome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente (2013)	Numero azioni acquistate (nel 2014)	Numero azioni vendute (nel 2014)	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso (2014)	Titolo di possesso ¹
Bastioli Catia	Presidente del Consiglio di Amministrazione	TERNA S.p.A.	2.100 ²	0	0	2.100 ²	proprietà
Del Fante Matteo	Amministratore Delegato e Direttore Generale	TERNA S.p.A.	0	0	0	0	-
Calari Cesare	Consigliere di Amministrazione	TERNA S.p.A.	0	0	0	0	-
Cerami Carlo	Consigliere di Amministrazione	TERNA S.p.A.	0	0	0	0	-
Corsico Fabio	Consigliere di Amministrazione	TERNA S.p.A.	0	0	0	0	-
Dal Fabbro Luca	Consigliere di Amministrazione	TERNA S.p.A.	0	0	0	0	-
He Yunpeng ³	Consigliere di Amministrazione	TERNA S.p.A.	0	0	0	0	-
Porcelli Gabriella	Consigliere di Amministrazione	TERNA S.p.A.	0	0	0	0	-
Saglia Stefano	Consigliere di Amministrazione	TERNA S.p.A.	0	0	0	0	-
Camerano Simona ⁴	Consigliere di Amministrazione	TERNA S.p.A.	0	0	0	0	-
Schioppo Riccardo Enrico Maria	Presidente del Collegio Sindacale	TERNA S.p.A.	0	0	0	0	-
Simone Vincenzo	Sindaco effettivo	TERNA S.p.A.	0	0	0	0	-
Zunino de Pignier Maria Alessandra	Sindaco effettivo	TERNA S.p.A.	0	0	0	0	-
Pagani Rafealla Annamaria	Sindaco supplente	TERNA S.p.A.	0	0	0	0	-
Mantegazza Cesare Felice	Sindaco supplente	TERNA S.p.A.	0	0	0	0	-
Ricotti Renata Maria	Sindaco supplente	TERNA S.p.A.	0	0	0	0	-
Roth Luigi	Presidente del Consiglio di Amministrazione ⁵	TERNA S.p.A.	70.000 ⁶	-7	-7	-7	proprietà
Cattaneo Flavio	Amministratore Delegato e Direttore Generale ⁵	TERNA S.p.A.	0	0	0	0	-
Dal Pino Paolo	Consigliere di Amministrazione ⁵	TERNA S.p.A.	2.150	0	2.150	0	proprietà
Machi Salvatore	Consigliere di Amministrazione ⁵	TERNA S.p.A.	60.000 ⁸	0	40.000	20.000 ⁹	proprietà
Minozzi Romano	Consigliere di Amministrazione ⁵	TERNA S.p.A.	3.970.000 ¹⁰	0	700.000 ¹¹	3.270.000 ¹²	proprietà
Pensato Francesco	Consigliere di Amministrazione ⁵	TERNA S.p.A.	0	0	0	0	-
Polo Michele	Consigliere di Amministrazione ⁵	TERNA S.p.A.	1.700	0	0	1.700	proprietà
Antonio Segni	Consigliere di Amministrazione ⁵	TERNA S.p.A.	0	0	0	0	-
Guarna Luca Aurelio	Presidente del Collegio Sindacale ¹³	TERNA S.p.A.	0	0	0	0	-
Gusmeroli Alberto Luigi	Sindaco effettivo ¹³	TERNA S.p.A.	0	0	0	0	-
Pozza Lorenzo	Sindaco effettivo ¹³	TERNA S.p.A.	0	0	0	0	-
Bettoni Stefania	Sindaco supplente ¹³	TERNA S.p.A.	0	0	0	0	-
Pizzini Flavio	Sindaco supplente ¹³	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. 2.100 da parte del convivente.

(3) Il Consigliere Yungpeng He è stato nominato per cooptazione ai sensi dell'art. 2386 del codice civile in data 21 gennaio 2015 su indicazione dell'azionista di maggioranza relativa CDP Reti S.p.A., società per azioni controllata da Cassa Depositi e Prestiti S.p.A.

(4) Amministratore in carica dal 27 maggio 2014 fino al 27 novembre 2014.

(5) Amministratore in carica fino al 27 maggio 2014.

(6) Di cui n. 70.000 azioni da parte del coniuge.

(7) Amministratore in carica fino al 27 maggio 2014: dato non disponibile alla data della presente Relazione.

(8) Di cui n. 50.000 azioni da parte del coniuge.

(9) Di cui n. 10.000 azioni da parte del coniuge.

(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) Dal Coniuge

(12) Di cui 270.000 azioni tramite la società Controllata Iris Ceramica S.p.A. (ora Iris Ceramica Group S.p.A.) e n. 2.600.000 azioni da parte del coniuge.

(13) Componente il Collegio Sindacale in carica fino al 27 maggio 2014.

Glossario

Amministratori esecutivi: sono gli Amministratori Delegati della Società o di una società controllata avente rilevanza strategica, ivi compresi i relativi Presidenti quando a 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 il Presidente del Consiglio di Amministrazione e l'Amministratore Delegato.

Amministratori non investiti di particolari cariche: sono tutti i Consiglieri ad esclusione del Presidente del Consiglio di Amministrazione e dell'Amministratore Delegato.

Assemblea dei soci: è l'organo collegiale deliberativo della Società. Al suo interno sono rappresentati (direttamente o tramite delega) tutti i titolari di diritto di voto. Essa dispone dei poteri attribuitigli dalla legge e dallo Statuto: i principali sono l'approvazione del Bilancio, la nomina e revoca degli Amministratori, del Collegio Sindacale e del suo Presidente. Nell'ambito della Politica sulla Remunerazione esprime un parere non vincolante sulla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione.

BSC: *Balanced Score Card*, strumento di supporto nella gestione strategica dell'impresa che permette di tradurre la missione e la strategia aziendale in un insieme coerente di indicatori di performance (KPI), facilitandone la misurabilità.

Clawback: sono intese contrattuali che consentono alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati.

Codice di Autodisciplina: così come definito da Borsa Italiana nel luglio 2014, è il "Codice di Autodisciplina delle Società Quotate in relazione alla Corporate Governance". Il documento racchiude in sé tutta una serie di indicazioni circa le best practice di organizzazione e di funzionamento delle società quotate italiane. Tali raccomandazioni non sono vincolanti, anche se le società quotate devono "tenere informati sia il mercato sia i propri azionisti in merito alla propria struttura di governance e al grado di adesione al Codice".

Collegio Sindacale: è l'organo di controllo interno della Società, a cui è attribuita la funzione di vigilare sull'osservanza della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e, in particolare, sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento. Esprime un parere obbligatorio, ma non vincolante, nella definizione della Politica sulla Remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, che deve essere tenuto in considerazione nelle determinazioni prese dal Consiglio di Amministrazione.

Comitato Controllo Rischi e Corporate Governance: è costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione sulla base del Principio 7 del Codice di Autodisciplina. È composto da Amministratori indipendenti o, in alternativa, da almeno 3 Amministratori non esecutivi, nella maggior parte indipendenti, in tal caso il Presidente del Comitato è indipendente. Per la descrizione delle funzioni del Comitato Controllo e Rischi si rimanda alla Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari.

Comitato Parti Correlate: è composto da 3 consiglieri indipendenti a cui sono stati assegnati le funzioni e i compiti previsti dal Regolamento CONSOB 17221/2010. Per la descrizione delle funzioni del Comitato Parti Correlate si rimanda alla Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari.

Comitato per la Remunerazione: è costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione sulla base del Principio 6 del Codice di Autodisciplina. È composto da Amministratori indipendenti o, in alternativa, da almeno 3 Amministratori non esecutivi, nella maggior parte indipendenti, in tal caso il Presidente del Comitato è indipendente. Per la descrizione delle funzioni del Comitato per la Remunerazione si rimanda alla Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari.

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

Dirigenti con responsabilità strategiche: sono i soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società. 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.

Entry level: il livello minimo degli indicatori di performance, al di sotto del quale i piani di incentivazione non prevedono l'associazione di alcun premio.

Gate: "condizione cancello" prevista dai piani di incentivazione manageriale (di breve e di lungo periodo) la cui mancata realizzazione non permette l'erogazione del premio.

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

Long Term Incentive Plan (LTI): è il piano di incentivazione di medio-lungo termine che riconosce ai soggetti coinvolti un premio in denaro in relazione al raggiungimento di obiettivi pluriennali definiti 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.

Obiettivo al target: è il livello di raggiungimento dell'obiettivo che dà diritto a ottenere il 100% dell'incentivo.

Obiettivo massimo di overperformance: è il livello massimo di raggiungimento dell'obiettivo che dà diritto a ottenere una percentuale massima prefissata, superiore al 100% dell'incentivo.

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

Regolamento per Operazioni con Parti Correlate: è il 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.

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 benefits riconosciuti in dipendenza del rapporto di lavoro e di quanto corrisposto a titolo occasionale, a titolo di rimborso spese, nonché di qualsivoglia incentivo 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.

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).

A cura di Terna S.p.A. - Divisione Corporate Affairs

Direzione Risorse Umane e Organizzazione
Direzione Relazioni Esterne e Comunicazione

Revisione testi e traduzione

Intrawelt s.a.s., Porto Sant'Elpidio

Fotografie

Salvo diversa indicazione, le foto pubblicate sono di proprietà dell'archivio Terna.



www.terna.it

00156 Roma Viale Egidio Galbani, 70

Tel +39 06 83138111