

RELAZIONE ANNUALE SULLA REMUNERAZIONE 2017

ROMA, 15 MARZO 2017
TERNA S.P.A. E GRUPPO TERNA

2017

**Trasmettiamo
energia**



RELAZIONE ANNUALE SULLA REMUNERAZIONE 2017

ROMA, 15 MARZO 2017
TERNA S.P.A. E GRUPPO TERNA

2017

Lettera del Presidente del Comitato per la Remunerazione



Signori azionisti,

assieme ai Consiglieri Gabriella Porcelli e Fabio Corsico, per il ruolo di Presidente del Comitato per la Remunerazione di Terna che ho l'onore di ricoprire, sono lieto di presentare la Relazione Annuale sulla Remunerazione 2017. Tale Relazione, patrimonio di tutti gli stakeholder, travalica il suo ruolo meramente formale quale obbligo normativo e regolamentare e sempre di più vorrebbe caratterizzarsi come un momento qualificante della dialettica con la comunità e di esempio vivo e concreto della continua ricerca di un dialogo aperto, trasparente e non episodico con tutti gli azionisti e gli *stakeholder* in merito ai sistemi retributivi adottati dalla Società.

Come negli anni passati – anche grazie al continuo ascolto e al recepimento delle sollecitazioni che sono venute dagli stakeholder – la politica retributiva del Gruppo Terna si vuole caratterizzare dai valori di trasparenza, qualità dei modelli di retribuzione, allineamento tra azione del management ed interesse degli azionisti. Valori capaci di attrarre le migliori competenze professionali per ricoprire i ruoli manageriali più strategici, di valorizzare le persone, di garantire le pari opportunità.

Proprio partendo da tali basi, l'impegno in questi anni del Comitato per la Remunerazione è stato ed è di proporre al Consiglio di Amministrazione gli adeguamenti al modello di remunerazione di Terna per garantirne il costante allineamento con gli obiettivi strategici del Gruppo, le *best practice* di mercato, le attese dei nostri azionisti e la normativa italiana ed europea.

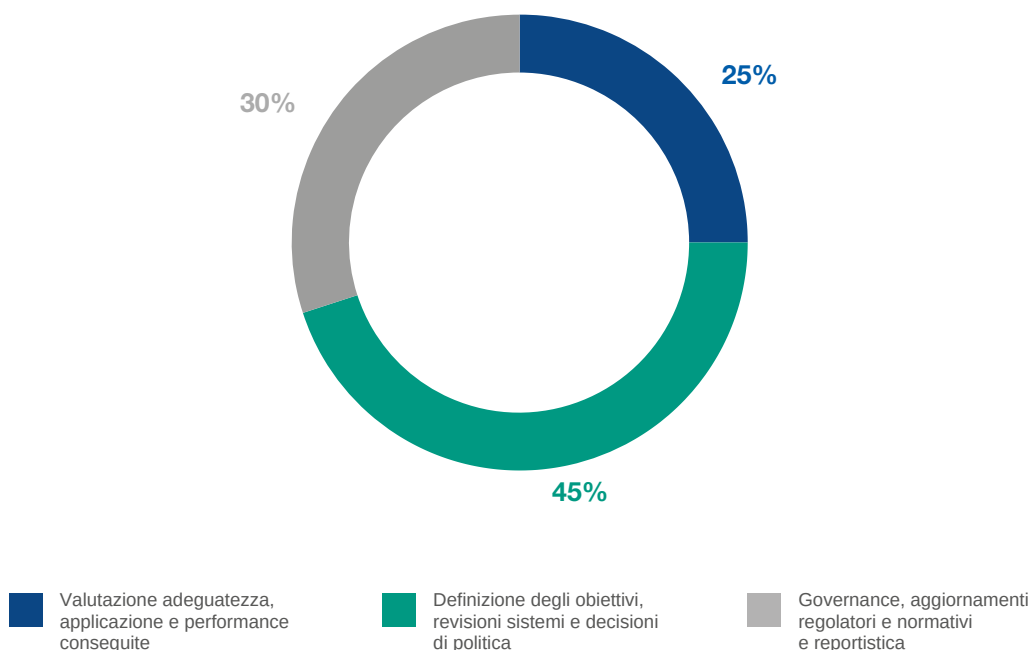
Dalla data di insediamento questo Comitato ha infatti cercato di vivere il proprio ruolo realizzando le seguenti attività e raggiungendo i seguenti risultati:

- adeguato continuamente il 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. Performance del Gruppo e creazione di Valore confermano la bontà delle politiche retributive: dall'IPO risultati solidi e in crescita;
- introdotto in maniera volontaria specifiche clausole di *clawback* sulla parte variabile dei compensi correlati ad obiettivi di performance;
- supportato il CdA nella definizione del nuovo Piano di incentivazione di lungo termine ("Piano LTI 2016-2018") caratterizzato:

- da un periodo di “*vesting*” triennale (rispetto al *vesting* biennale del Piano precedente),
 - dal differimento nella corresponsione di una quota rilevante dell'incentivo, in modo da rendere ancora più efficace l'applicazione di meccanismi di *malus*,
 - dal condizionamento al raggiungimento sia di obiettivi di performance azionaria ed economico-finanziaria, come il *Total Shareholder Return*, che di un obiettivo di sostenibilità, in risposta alla crescente attenzione degli investitori per i temi di sostenibilità ed in coerenza con l'importanza che Terna attribuisce alle tematiche di responsabilità socio-ambientale;
- descritto il ciclo annuale di attività del Comitato per la Remunerazione;
 - migliorato gli standard di *Disclosure* e di fruibilità della Relazione Annuale sulla Remunerazione, prendendo atto delle novità normative e recependo le istanze dei *proxy advisors* e degli investitori istituzionali anche ripensando alla modalità di esposizione dei principali contenuti grazie all'introduzione di alcune esemplificazioni grafiche;
 - fornito una trasparenza significativamente ampliata nell'esposizione degli obiettivi connessi all'incentivazione variabile sia di breve che di lungo termine, attraverso la descrizione puntuale del contenuto dei singoli obiettivi e delle curve di premio ad essi associate;
 - presentato un quadro di sintesi degli elementi che compongono il *compensation package* del Presidente, dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale dell'Azienda, nonché dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, anche mediante la rappresentazione degli importi massimi erogabili in relazione alla componenti variabili della remunerazione di breve e lungo termine ed al *pay mix* dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale;
 - introdotto la descrizione, nel paragrafo “*Shareholder Engagement*”, delle principali iniziative di comunicazione intraprese con i principali destinatari e fruitori della Politica della Società in materia di remunerazione;
 - introdotto una politica per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, che sono stati nominati, per la prima volta in Azienda, con effetto dal 1° gennaio 2017.

Questi interventi hanno permesso al Gruppo Terna di migliorare il livello di consapevolezza degli *shareholder* che infatti hanno via via espresso un giudizio favorevole alla Politica di Remunerazione, basti ricordare i forti incrementi nell'esito delle votazioni.

Analizzando come il Comitato ha interpretato il proprio ruolo distribuendo il proprio impegno nelle diverse macro aree di responsabilità i lavori del Comitato sono stati ripartiti nel seguente modo:



Quanto ai contenuti della nuova Politica sulla Remunerazione, come spiegato in dettaglio nel testo della Relazione, stante l'avvicinarsi della naturale scadenza del mandato consigliare è stato valutato di non apportare elementi di novità che potessero limitare i gradi di libertà del nuovo Consiglio e del nuovo Comitato.

Dalla quotazione, il Gruppo Terna ha costantemente creato valore per i propri azionisti, come rappresentato nei grafici di seguito riportati, raggiungendo performance significativamente migliori sia rispetto al mercato italiano sia rispetto al settore di riferimento. Tutto questo conferma la bontà delle politiche retributive adottate.

Gli elementi della Politica sulla Remunerazione sono stati recepiti dal Consiglio di Amministrazione che nella sua seduta del 15 marzo 2017 ha approvato la presente Relazione, articolata, come previsto dall'art. 123-ter del TUF, in due distinte sezioni:

- nella prima sezione, sulla quale siete chiamati a esprimervi con un voto non vincolante, vengono descritti 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 2017;
- nella seconda sezione, invece, vengono presentate le informazioni sugli interventi retributivi attuati nel 2016, coerentemente con la Politica enunciata nella Relazione sulla Remunerazione dello scorso anno.

Nell'azione di continuo allineamento del sistema di remunerazione di Terna con il contesto regolatorio in evoluzione e con i cambiamenti nelle *best practice*, il Comitato ha apprezzato e considerato di grande valore il *feedback* fornito dagli investitori.

Auspichiamo quindi che il lavoro svolto in questi anni ed i risultati raggiunti in termini di livelli di *disclosure* e di costante ricerca di allineamento del modello di remunerazione di Terna alle migliori prassi di mercato, rappresentino un importante riferimento anche per l'attività del futuro Comitato per la Remunerazione.

Certi che gli azionisti di Terna possano trovare esaustiva e utile anche questa Relazione, contiamo fiduciosi sul vostro supporto in occasione dell'Assemblea.

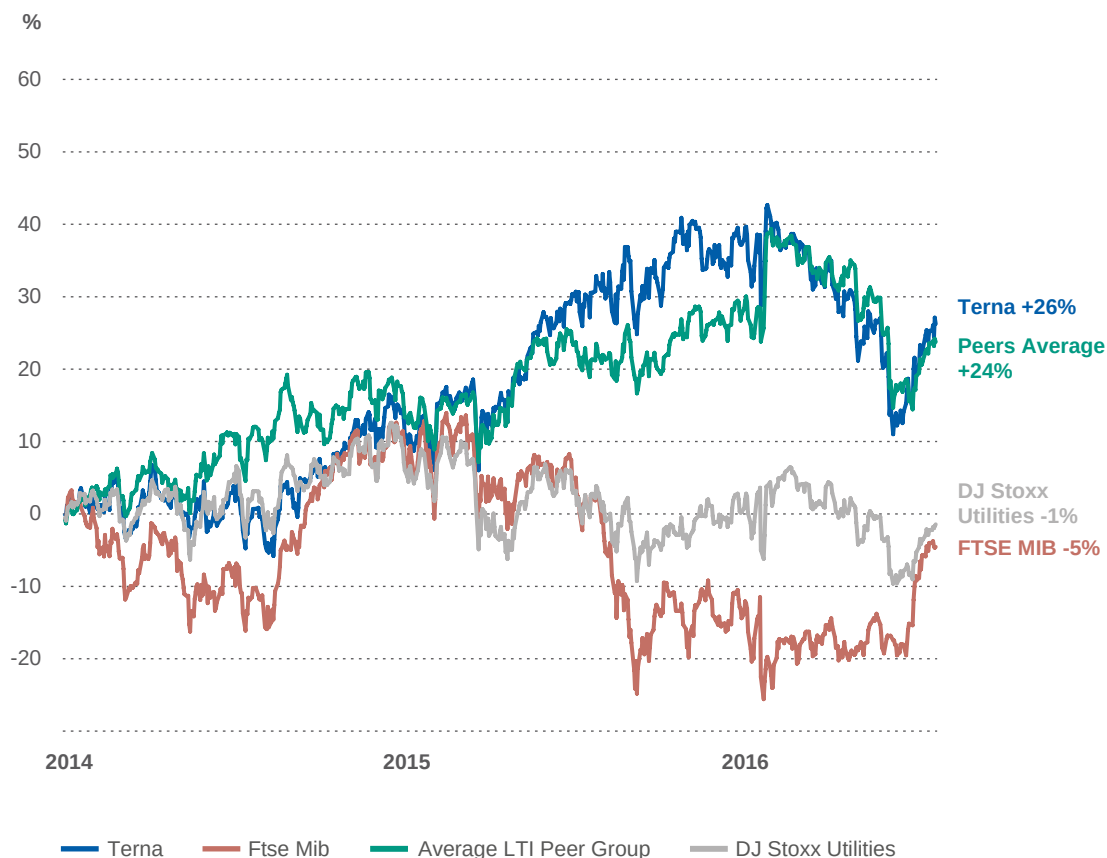
Cordialmente,

Carlo Cerami
Presidente del Comitato per la Remunerazione

TOTAL SHAREHOLDER RETURN DEL GRUPPO TERNA DA GIUGNO 2014 AL 31/12/2016

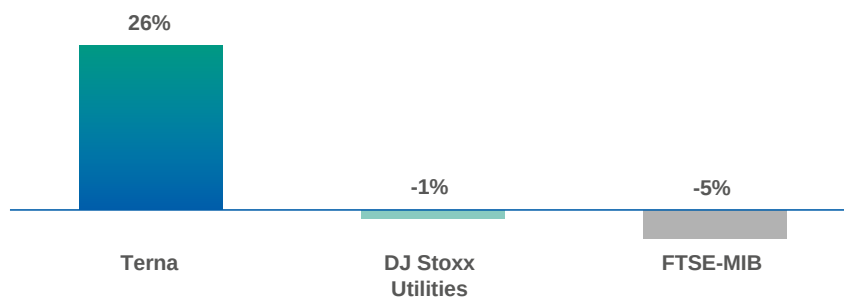
Da giugno 2014 a fine 2016 Terna ha conseguito per i propri azionisti un *Total Shareholder Return* (TSR) del 26%, mentre il rendimento registrato dalle aziende del FTSE MIB è stato negativo e pari a -5%. Anche a livello settoriale l'indice europeo di riferimento (DJ Stoxx Utilities) ha segnato un TSR negativo e pari al -1%. Nello stesso periodo, gli azionisti di Terna hanno beneficiato di un ritorno sul proprio investimento superiore anche alla media del peer group identificato ai fini del Piano LTI 2016-2018 (+24%).

ANDAMENTO DEL TOTAL SHAREHOLDER RETURN DA GIUGNO 2014



La "media peers" è relativa a: Snam, Red Electrica de Espana (REE), Enagas, National Grid, United Utilities e Severn Trent.
Fonte: Bloomberg

TSR DA GIUGNO 2014 AL 2016 VS INDICI



Fonte: Bloomberg

PERFORMANCE ECONOMICHE DALL'IPO AL 2016

(importi in milioni di euro)

	2004 (IPO)	2016	Δ 16 vs IPO	Δ 16 vs IPO
Ricavi	1.023	2.103	>2X	105,6%
EBITDA	683	1.545	>2X	126,2%
EBIT	512	1.036	>2X	102,3%
Utile Netto di Gruppo	236	633	>2,5X	168,3%

Premessa

La presente Relazione riassume i principi e le linee guida con le quali Terna S.p.A. (di seguito, per brevità, anche “Terna” o la “Società”) determina e monitora la politica retributiva e la sua attuazione, con particolare riferimento ai componenti degli organi di amministrazione e controllo, al Direttore Generale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategica.

La Società ha volontariamente deciso di ampliare la profondità delle informazioni fornite per rafforzare la trasparenza verso gli investitori e il mercato.

Il documento è articolato in due sezioni:

- la **Sezione I** illustra la Politica adottata per il 2017 e per gli anni successivi da Terna per la remunerazione degli Amministratori e del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategica, specificando le finalità generali perseguite, gli organi coinvolti e le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della stessa;
- la **Sezione II** espone i compensi corrisposti nell'esercizio 2016 agli Amministratori, ai Sindaci e al Direttore Generale.

La presente Relazione è stata predisposta ai sensi di legge¹ e risulta coerente con quanto stabilito dalla Consob².

La Politica descritta nella Sezione I è stata inoltre predisposta in linea con le raccomandazioni in tema di remunerazione del Codice di Autodisciplina delle società quotate (di seguito “Codice di Autodisciplina”), nella versione da ultimo approvata nel luglio 2015, cui Terna aderisce.

Il Consiglio di Amministrazione di Terna, in data 15 marzo 2017, su proposta del Comitato per la Remunerazione, approva la Sezione I della Relazione per il 2017 che è sottoposta al voto consultivo dell'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del Bilancio di Esercizio al 31 dicembre 2016. Alla stessa Assemblea sarà portata per soli fini di conoscenza anche la Sezione II che, come detto, fornisce informazioni dettagliate sui compensi corrisposti nell'esercizio 2016.

Il testo della presente Relazione è messo a disposizione del pubblico, presso la sede sociale e nella sezione *Investor Relations - Corporate Governance* del sito internet della Società www.terna.it, entro il ventunesimo giorno precedente la data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2016, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

I documenti informativi relativi ai piani di compensi in essere basati su strumenti finanziari sono reperibili nella sezione *Investor Relations - Corporate Governance* del sito internet della Società.

(1) 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”.

(2) 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).

Quadro di sintesi

QUADRO DI SINTESI

Componente	Finalità e caratteristiche	Condizioni per l'attuazione	Importi
Remunerazione fissa	► Remunera le competenze, l'esperienza ed il contributo richiesto dal ruolo.	Posizionamento retributivo valutato attraverso <i>benchmark</i> di mercato, in relazione ad aziende comparabili per dimensione, matrice proprietaria, complessità del modello di business.	Presidente: 238.000 euro lordi annui (di cui 50.000 euro a titolo di emolumento approvato dall'Assemblea). AD: 235.000 euro lordi annui (di cui 35.000 euro a titolo di emolumento approvato dall'Assemblea). DG: 850.000 euro lordi annui. Altri DIRS (*): correlata al ruolo ricoperto ed alle responsabilità ad esso attribuite.
Incentivazione monetaria di breve termine (MBO)	► Incentiva il raggiungimento ed il superamento di obiettivi annuali di tipo economico-finanziario fissati nel budget, nonché di ulteriori obiettivi annuali di natura non economica.	AD - <i>Obiettivi 2017:</i> # 1 Ebitda # 2. Progetto Ricambio Generazionale. DG - <i>Obiettivi 2017:</i> #1. <i>Investimenti (peso 40%)</i> #2. <i>Free Cash Flow (35%)</i> #3. <i>Qualità del Servizio (10%)</i> #4. <i>Progetti R&D (15%)</i> Altri DIRS L'incentivo annuale è correlato, per il 50% ai risultati di obiettivi assegnati all'AD e, per il restante 50%, ad obiettivi individuali legati al ruolo organizzativo ricoperto. <i>Clawback:</i> previsto nel caso di dati manifestamente errati o dolosamente alterati e di gravi e intenzionali violazioni di leggi, del Codice Etico e di norme aziendali.	AD • 200.000 euro lordi (ON/OFF) al raggiungimento di entrambi gli obiettivi. <i>In caso di non superamento anche di uno solo dei due obiettivi, nulla è dovuto.</i> DG • 300.000 euro lordi se la media ponderata degli score dei singoli obiettivi è pari a 100%; • 450.000 euro lordi (<i>max</i>), nel caso in cui lo score di tutti gli obiettivi sia a livello massimo (150%). <i>Per valori intermedi si procede ad interpolazione lineare.</i> <i>Se la media ponderata degli score dei singoli obiettivi è inferiore a 80%, nulla è dovuto.</i> Altri DIRS • Percentuali di incentivazione pari al 40% della retribuzione annua fissa (RAL) per risultati al target (100%) e pari al 60% per risultati al livello max (150%).

Componente	Finalità e caratteristiche	Condizioni per l'attuazione	Importi
Incentivazione monetaria di lungo termine (LTI)	▶ Piano riservato ai titolari di posizioni a cui sono attribuite le più dirette responsabilità dei risultati aziendali, è finalizzato ad allineare, nel lungo termine, l'azione del management con gli interessi degli azionisti.	DG e Altri DIRS - Obiettivi 2016-2018: #1. <u>Utile lordo cumulato</u> (peso 50%) #2. <u>TSR</u> - <i>posizionamento di Terna nel peer group di riferimento</i> (peso 40%) #3. <u>Dow Jones Sustainability Index (DJSI)</u> – <i>posizionamento medio di Terna negli anni di Piano</i> (peso 10%) - Vesting: triennale. - Deferred payment: la corresponsione del 40% dell'incentivo è differita di un anno rispetto a quello di verifica del raggiungimento degli obiettivi di performance. - Clawback/malus: previsti nel caso di dati manifestamente errati o dolosamente alterati e di gravi e intenzionali violazioni delle leggi, del Codice Etico e di norme aziendali.	DG • 375.000 euro lordi annui se la media ponderata degli score dei singoli obiettivi è pari a 100%; • 550.000 euro lordi annui (max), nel caso in cui lo score di tutti gli obiettivi sia a livello massimo (150%). <i>Per valori intermedi si procede ad interpolazione lineare. Nel caso in cui la media ponderata degli score dei tre obiettivi sia inferiore a 80% (min), nulla è dovuto.</i> Altri DIRS • Percentuali di incentivazione comprese tra il 40% ed il 60% della retribuzione fissa annua (ral) per risultati al target (=100%) e tra il 60% ed il 90% della ral per risultati al max (=150%).
Benefits	▶ Sono parte integrante del "pacchetto retributivo" e si caratterizzano per la loro natura prevalentemente assistenziale e previdenziale.	Definiti in continuità con la Politica attuata negli anni scorsi e nel rispetto di quanto previsto dal Ccnl di riferimento, nonché di quanto disciplinato dalle policy aziendali applicabili a tutto il personale dirigente.	DG, Altri DIRS (e tutta la popolazione dirigenziale) • contributo aziendale al fondo di previdenza complementare (FONDENEL); • iscrizione al fondo di assistenza sanitaria integrativa (ASEM); • forme di copertura assicurativa a fronte del rischio morte e invalidità; • autovettura aziendale ad uso promiscuo.
Severance Payments	▶ Indennità di fine rapporto finalizzata a tutelare gli interessi della Società, prevenendo eventuali controversie.	Mancato rinnovo alla scadenza del mandato o cessazione anticipata dello stesso, escluso il caso di licenziamento per giusta causa e le dimissioni non causate da una riduzione delle deleghe. <u>(Va tenuto presente che per l'AD il rapporto di amministrazione ed il rapporto di lavoro dirigenziale in essere sono inscindibilmente connessi, per cui la cessazione dell'uno determina l'inevitabile cessazione dell'altro).</u>	Presidente: Trattamento di fine mandato pari a 1/12 dei compensi erogati per ogni anno di carica. AD/DG: La somma del trattamento di fine mandato dell'AD e dell'indennità di fine rapporto del DG risulta pari a 24 mensilità della retribuzione complessiva riconosciuta per le due cariche.

(*) DIRS = Dirigenti con responsabilità strategiche

Novità 2017

Tra le principali novità per il 2017 è da annoverare l'individuazione e la definizione della politica di remunerazione per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche (DIRS). Tali Dirigenti, individuati dal 1° gennaio 2017, ricoprono i seguenti ruoli organizzativi:

- Responsabile Divisione Corporate Affairs
- Responsabile Divisione Strategia e Sviluppo
- Direttore Amministrazione, Finanza e Controllo
- Amministratore Delegato Terna Rete Italia S.p.A.

Per tale popolazione manageriale la Politica prevede la definizione di un *compensation package* in continuità con quanto già maturato alla data di nomina.

Shareholder engagement

Terna attribuisce grande importanza al dialogo e all'interazione continua nel corso dell'anno con i principali destinatari e fruitori della propria Politica in materia di remunerazione, al fine di realizzare un costante miglioramento nell'adozione delle best practices di mercato, recependo spunti di sviluppo provenienti in particolare dagli azionisti e dai *proxy advisors*.

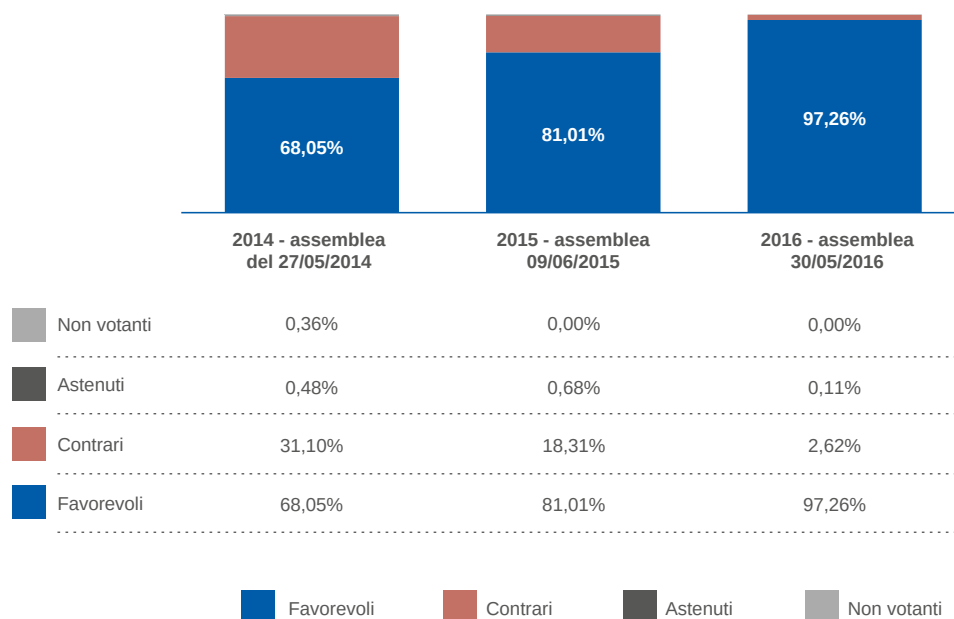
Nel corso del 2016 sono stati effettuati incontri o *conference call* individuali con 16 primari investitori istituzionali, con l'obiettivo di approfondire le considerazioni da questi espresse in relazione ai punti chiave della Relazione sulla Remunerazione sottoposta all'Assemblea degli Azionisti del 30 maggio 2016; la Società ha altresì organizzato incontri o *conference call* con i principali *proxy advisors*.

Questa attività di dialogo ha fornito alle strutture tecniche di Terna ed al Comitato per la Remunerazione un prezioso *feedback* sul punto di vista degli azionisti e, più in generale, del mercato in merito alle caratteristiche della Politica di Remunerazione adottata da Terna.

Di tale *feedback*, nonché dei risultati di voto delle Assemblee degli Azionisti sulla *Relazione sulla Remunerazione*, si è tenuto conto nella valutazione delle novità e dei miglioramenti introdotti nel presente testo, per garantire elevati livelli di *disclosure* ed allineamento della politica retributiva di Terna alle migliori prassi di mercato.

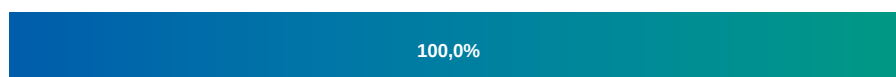
Si segnala, infine, che al fine di rafforzare ulteriormente l'allineamento di interessi nel lungo termine tra gli azionisti ed il Top Management, tra i KPI del piano LTI 2016–2018 è stato introdotto, anche in linea con i *feedback* ricevuti dal mercato, il *Total Shareholder Return* espresso in termini di posizionamento di Terna rispetto ad un paniere di società comparabili su base europea.

ANDAMENTO DEGLI ESITI DELLE VOTAZIONI SULLA RELAZIONE ANNUALE SULLA REMUNERAZIONE (2014-2016)



Pay mix dell'amministratore Delegato/DG

Con riferimento all'Amministratore Delegato, considerando anche il suo rapporto di lavoro dirigenziale, in qualità di DG, il *pay mix* evidenzia il peso della componente variabile nei diversi possibili scenari di performance.



Pay mix nell'ipotesi di performance inferiore all'entry level degli obiettivi



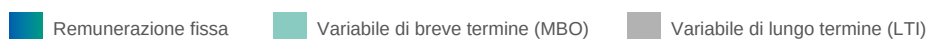
Pay mix nell'ipotesi di obiettivi raggiunti all'entry level (min)



Pay mix nell'ipotesi di obiettivi raggiunti al livello target



Pay mix nell'ipotesi di obiettivi raggiunti ai livelli massimi



Sommario

16	Sezione I - Politica in materia di remunerazione
40	Sezione II - Attuazione delle politiche retributive 2016

SEZIONE I

POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

18 GOVERNANCE DEL PROCESSO DI REMUNERAZIONE

- 18 Organi e soggetti coinvolti
- 19 Comitato per la Remunerazione
- 21 Consiglio di Amministrazione
- 21 Assemblea degli Azionisti
- 21 Intervento di esperti indipendenti
- 22 Definizione e approvazione della Politica

22 LA POLITICA DELLA SOCIETÀ IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

- 22 Contenuto e finalità
- 23 Linee guida
- 23 Attuazione
- 23 Remunerazione dei componenti il Consiglio di Amministrazione

35 INDICE ANALITICO PER TEMI (Delibera Consob n. 18049, Sezione I)

37 INDICE ANALITICO AI SENSI DEL CRITERIO APPLICATIVO 6.C.1 DEL CODICE DI AUTODISCIPLINA (Edizione Luglio 2015)

Governance del processo di remunerazione

Organi e soggetti coinvolti

La Politica in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione di Terna è definita in coerenza con le previsioni normative e statutarie, secondo le quali:

- l'Assemblea dei soci determina i compensi del Presidente e dei componenti del Consiglio di Amministrazione, all'atto della nomina e per tutta la durata del mandato;
- il Consiglio di Amministrazione determina la remunerazione degli Amministratori con deleghe e per la partecipazione ai Comitati consiliari, sentito il parere del Collegio Sindacale.

In accordo con il modello di governance di Terna, al Consiglio spetta inoltre la definizione degli obiettivi e l'approvazione dei risultati aziendali dei piani di performance, ai quali è connessa la determinazione della remunerazione variabile degli Amministratori.

In linea con le raccomandazioni contenute nel Codice di Autodisciplina, infine, il Consiglio di Amministrazione è supportato, per quanto riguarda le tematiche di remunerazione, da un Comitato per la Remunerazione composto da Amministratori non esecutivi indipendenti, avente funzioni propositive e consultive in materia. Nella tabella sotto riportata sono sintetizzati gli organi decisionali e gli organi propositivi e le strutture a supporto, per ciascun soggetto interessato dalla Politica.

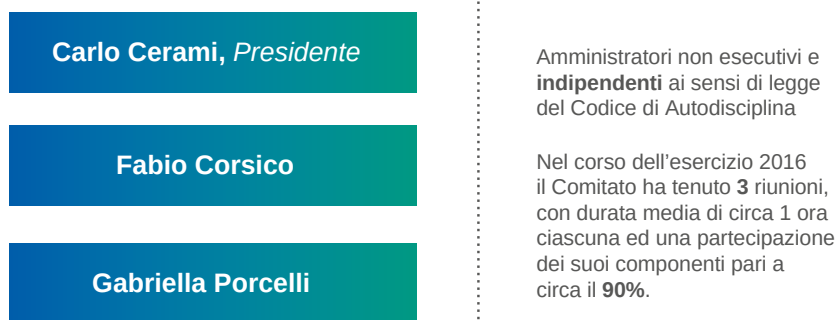
ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI			
Soggetto da Remunerare	Organo decisionale	Organo propositivo	Eventuali consulenti esperti indipendenti
PRESIDENTE	 • Assemblea • Consiglio di Amministrazione	• Azionisti • Comitato per la Remunerazione • Divisione Corporate Affairs/ Direzione Risorse Umane e Organizzazione	
AMMINISTRATORE DELEGATO	 • Consiglio di Amministrazione*	• Comitato per la Remunerazione • Divisione Corporate Affairs/ Direzione Risorse Umane e Organizzazione	Willis Tower Watson
AMMINISTRATORI	• Assemblea	• Azionisti	
DIRETTORE GENERALE	• Consiglio di Amministrazione	• Comitato per la Remunerazione • Divisione Corporate Affairs/ Direzione Risorse Umane e Organizzazione	Willis Tower Watson
DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	• Amministratore Delegato	• Comitato per la Remunerazione • Divisione Corporate Affairs/ Direzione Risorse Umane e Organizzazione	Willis Tower Watson

* Oltre a quanto determinato dall'Assemblea degli Azionisti.

Comitato per la Remunerazione

Composizione

Il Comitato per la Remunerazione di Terna è stato istituito nel 2004; attualmente è composto interamente da Amministratori non esecutivi e indipendenti ed un componente è un Amministratore eletto dalle liste delle minoranze. Inoltre, in linea con il Codice di Autodisciplina, almeno un componente del Comitato possiede un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive, 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:



Obiettivi

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

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.

Il Comitato, per lo svolgimento delle suddette funzioni, 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 (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 alla predisposizione della Relazione.

IL CICLO DI ATTIVITÀ DEL COMITATO PER LA REMUNERAZIONE



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 approvare i risultati aziendali per i 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.

Il Consiglio, inoltre, può 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.

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;
- approvare i Piani di Incentivazione basati su strumenti finanziari o su obiettivi di performance collegati all'andamento del titolo della Società;
- esprimersi in merito alla Relazione sulla Remunerazione stessa.

Intervento di esperti indipendenti

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

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 Azionisti³.

La Politica della Società in materia di remunerazione

Contenuto e finalità

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

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 obiettivi di performance, attraverso l'uso delle componenti variabili di breve e di lungo termine.

(3) 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.

Linee guida

Il Consiglio, nella definizione della Politica, ha tenuto in considerazione i principi ed i criteri riportati nel Codice di Autodisciplina ed in particolare che l'Amministratore Delegato/DG fosse destinatario di una Politica nella quale una parte significativa della remunerazione sia legata al raggiungimento di specifici obiettivi di performance, anche di natura non economica (es. indicatori di *Corporate Social Responsibility*). Analoghi principi ispirano anche la Politica per gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategica.

Attuazione

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 del Consiglio di Amministrazione consiste in un compenso fisso congruente con il ruolo ricoperto;
- la retribuzione dell'Amministratore Delegato e, ove prevista la carica, del Direttore Generale⁴, 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 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 15 marzo 2017.

La Politica attuale risulta in sostanziale continuità con la Politica dello scorso anno ed è in linea con le indicazioni previste dal Codice di Autodisciplina⁵, nonché con le istanze emerse nel corso dell'Assemblea degli Azionisti del 30 maggio 2016.

Remunerazione dei componenti il CdA

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:

(4) Gli altri dirigenti con responsabilità strategica vedono una attuazione della politica analoga a quella prevista per il ruolo di Direttore Generale.

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

- sono Amministratori non investiti di particolari cariche i seguenti Consiglieri⁶:
 - Cesare Calari (Presidente del Comitato Controllo Rischi e Corporate Governance);
 - 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).

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 annui.

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.

(6) 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.

Remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche

A. 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 € 50.000⁷;
- 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.

B. 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 Annua Lorda, RAL);
- benefits riconosciuti dal contratto collettivo nazionale di riferimento (CCNL)⁸ e dalle prassi aziendali.

La Retribuzione Annua Lorda approvata dal CdA nella seduta del 25 giugno 2014 è pari a € 850.000.

Complessivamente, pertanto, all'AD/DG, per il mandato in corso, è riconosciuta una remunerazione fissa lorda annua pari a € 1.085.000.

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.

(7) Ai sensi dell'articolo 24.1 dello Statuto sociale.

(8) 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).

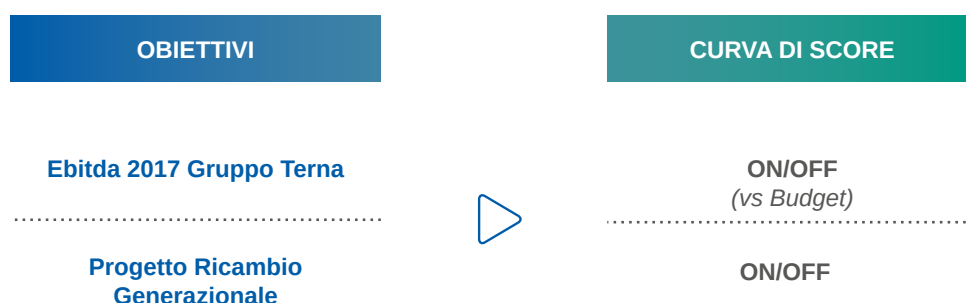
AMMINISTRATORE DELEGATO

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 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*.

Nella tabella seguente sono riportati gli obiettivi definiti per l'anno 2017:

OBIETTIVI MBO 2017 - AMMINISTRATORE DELEGATO



Il secondo dei due obiettivi sopra esposti è relativo al progetto aziendale che prevede l'inserimento in azienda di giovani a fronte dell'uscita di risorse più mature, mediante l'applicazione degli strumenti più consoni e convenienti rispetto alle diverse alternative consentite dalla legge in materia. Il Piano coinvolgerà le risorse che matureranno i requisiti pensionistici entro il 31 dicembre 2021, per i quali potrà anche essere valutata l'ipotesi di adottare le misure previste dall'art. 4 della legge 92/2012 (c.d. "legge Fornero").

L'importo dell'incentivo annuale, approvato dal Consiglio di Amministrazione, è pari a € 200.000 ed è di tipo *on/off*; tale importo, pertanto, sarà erogato soltanto al raggiungimento di **entrambi** gli obiettivi, mentre il mancato raggiungimento anche di uno solo dei due obiettivi, non genererà alcuna erogazione.

DIRETTORE GENERALE

L'erogazione del Sistema Incentivante MBO in favore del Direttore Generale è subordinata alla verifica del raggiungimento degli obiettivi di performance assegnati annualmente.

Per l'anno 2017, gli obiettivi assegnati al Direttore Generale sono riportati nella tabella seguente, con le relative curve di score.

OBIETTIVI MBO 2017 – DIRETTORE GENERALE

Obiettivi		Peso	Curva di score	
Investimenti (Total Group Capex)	▶	40%	Delta vs budget	Score
			-4%	80%
			da -3% a +2%	150%
			+3%	80%
			Per delta negativi maggiori del 5% e per delta positivi maggiori del 4%, lo score è pari a zero Per valori intermedi, interpolazione lineare	
Free Cash Flow	▶	35%	Delta vs budget	Score
			-3%	80%
			Budget	100%
			+3%	130%
			+5%	150%
			Per delta negativi maggiori del 3%, lo score è pari a zero Per valori intermedi, interpolazione lineare	
Qualità del Servizio (Energy Not Supplied, ENSR)	▶	10%	MWh	Score
			Valore pari al peggior risultato 2008-2016	0%
			Target 2017 AEEGSI +5%	100%
			Target 2017 AEEGSI	150%
			Per valori intermedi, interpolazione lineare	
Progetti R&D/Sostenibilità 1. Sistema informativo per allerta formazione manicotti di ghiaccio sulle linee elettriche aeree 2. Monitoraggio on-line apparecchiature e macchinari di stazione elettrica	▶	15%	Per ciascuno dei due progetti, la curva di score (0%, 80%, 100%, 130%, 150%) è legata al raggiungimento o meno di predeterminate milestones; <u>lo score associato all'obiettivo complessivo sarà pari alla media aritmetica degli score dei due progetti.</u>	

Il primo degli obiettivi sopra esposti misura il rispetto del piano economico degli investimenti previsti nel 2017 per tutte le attività del Gruppo ("Total Group Capex").

Il "Free Cash Flow" rappresenta il flusso di cassa (monetario) prodotto dalla gestione, prima del servizio del debito, dei dividendi e di eventuali operazioni straordinarie ed inclusivo degli aspetti fiscali.

La "Qualità del Servizio" fornisce indicazioni relative alla performance operativa dell'azienda attraverso la misura, in MWh, della quantità di energia non fornita (ENSR, Energy Not Supplied); pertanto, quanto più basso sarà il valore rilevato di energia non fornita, tanto più alto sarà lo score dell'obiettivo, fino allo score massimo (150%) che corrisponde al target fissato, per il 2017, dall'Autorità per l'Energia Elettrica, il Gas ed il Sistema Idrico.

L'obiettivo relativo ai "Progetti R&D/Sostenibilità", è composto dai seguenti due progetti:

1. "Sistema informativo per allerta formazione manicotti di ghiaccio sulle linee elettriche aeree", che prevede la realizzazione di un sistema informativo, denominato WOLF (Wet-snow Overload aLert and Forecasting) in grado di prevedere, sul territorio italiano, il sovraccarico per neve umida ("wet-snow") su linee elettriche aeree e la corrente minima necessaria ad un'azione anti-icing, nonché in grado di emettere allerta in varie forme.

2. “*Monitoraggio on-line apparecchiature e macchinari di stazione elettrica*”, che prevede l’implementazione di un sistema innovativo di diagnostica on-line per apparecchiature e macchinari a maggiore esposizione all’interno delle stazioni elettriche, al fine di ottimizzarne la strategia manutentiva.

Ad ognuno dei due progetti è associata una curva di score con valori-soglia (0%, 80%, 100%, 130%, 150%) legati al raggiungimento (o meno) di predefinite **milestones** di progetto; lo score dell’indicatore composito è calcolato come media aritmetica dei due score.

L’importo dell’incentivazione effettivamente erogato varia in funzione del grado di raggiungimento dei target assegnati ai singoli obiettivi (e quindi in relazione agli score maturati dai singoli *kpi*):

- se la media degli score dei singoli obiettivi è pari a 80%, l’importo è pari a **240.000** euro lordi (pari al 28,2% della remunerazione fissa del DG);
- se la media degli score dei singoli obiettivi è pari a 100%, l’importo è pari a **300.000** euro lordi (pari al 35,3% della remunerazione fissa del DG);
- se la media degli score dei singoli obiettivi è pari a 130%, l’importo è pari a **390.000** euro lordi (pari al 45,9% della remunerazione fissa del DG);
- se la media degli score dei singoli obiettivi è pari a 150% (*max*), l’importo è pari a **450.000** euro lordi (pari al 52,9% della remunerazione fissa del DG).

Se la media degli score dei singoli obiettivi è inferiore a 80%, nulla è dovuto.

*Complessivamente, pertanto, all’AD/DG, per il mandato in corso, è riconosciuta una remunerazione variabile di breve termine che, al target, è pari a **500.000** euro annui lordi ed al livello massimo è pari a **650.000** euro annui lordi.*

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

Anche al fine di contribuire al raggiungimento degli interessi di lungo termine, la Società adotta un sistema di incentivazione di lungo periodo 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 di sfidanti obiettivi di performance aziendale, anche di natura non economica;
- 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 tre anni.

Il “*Piano di Incentivazione monetaria di lungo termine 2016-2018*” (nel seguito il “Piano 2016-2018” o, per brevità, il “Piano”) è destinato ai manager del Gruppo che svolgono funzioni rilevanti per il conseguimento dei risultati strategici dello stesso, in aggiunta al Direttore Generale che riveste anche la carica di Amministratore Delegato.

L’accesso all’incentivo è subordinato alla verifica del raggiungimento di obiettivi specifici (*kpi*) coerenti con la strategia del Gruppo.

I *kpi* relativi al Piano LTI 2016-2018 sono riportati nella tabella seguente, con le relative curve di score:

PIANO LTI 2016 - 2018				
Obiettivi		Peso	Curva di score	
Utile lordo cumulato 2016-2018	▷	50%	<u>Delta vs target di Piano Strategico</u>	<u>Score</u>
			-2%	80%
			Target	100%
			+3%	130%
			+5%	150%
Per delta negativi maggiori del 2%, lo score è pari a zero (perv valori intermedi si procede ad interpolazione lineare)				
Total Shareholder Return (TSR) 2016-2018^(a) Posizionamento di Terna nel “Peer Group” di riferimento	▷	40%	<u>Posizionamento</u>	<u>Score</u>
			7° o 6° posto	0%
			5° posto	80%
			4° posto	100%
			3° posto ^(c)	130%
			1° o 2° posto ^(c)	150%
[Terna, Snam, Red Electrica, Enagas, National Grid, Severn Trent, United Utilities] ^(b)				
Dow Jones Sustainability Index (DJSI) Media degli score relativi al posizionamento annuale di Terna negli anni 2016-2017-2018	▷	10%	<u>Posizionamento</u>	<u>Score</u>
			Mancata inclusione nel DJSI	0%
			Inclusione nel DJSI	80%
			Posizionamento nel 2° decile dell’Indice ^(d)	100%
			Posizionamento nel 1° decile dell’Indice ^(d)	130%
			Posizionamento nel 1° decile dell’Indice in tutti gli anni del Piano ed inserimento nella “Gold Class” ^(d) in almeno uno dei tre anni	150%

(a) Il TSR di Terna e dei peers viene calcolato su un arco temporale di tre anni, utilizzando la media dei valori di chiusura del titolo dell'anno 2015 e l'analoga media relativa all'anno 2018. La fonte dei dati per il TSR è Bloomberg.

(b) Le società rientranti nel Peer Group sono primarie utilities regolate Europee quotate in borsa; esse presentano pertanto un modello di business analogo o contiguo a quello di Terna. I titoli azionari che dovessero essere oggetto di operazioni straordinarie che ne comportino il delisting o la sensibile riduzione del capitale flottante, saranno sostituiti (fino ad un max di due) dai seguenti titoli, elencati nell'ordine: Elia, REN.

(c) Qualora, pur posizionandosi al 1° o al 2° posto, il TSR di Terna risultasse **negativo** nel periodo di riferimento, l'overperformance non verrà riconosciuta: lo score associato sarà quindi pari a **100%** (c.d. "negative TSR threshold").

(d) Nell'anno 2016 le Electric Utilities valutate dalla società RobecoSAM per l'inclusione nel DJSI World sono state 58; sulla base di questi dati, il posizionamento nel **1° o 2° decile** significa essere inclusi tra le prime 6 ovvero tra le prime 12 Società al mondo, nel settore, per performance di sostenibilità. L'inclusione nella «Gold Class» elaborata da RobecoSAM nel suo Sustainability Yearbook richiede il posizionamento al **1° posto** nel settore («Industry Leader») oppure l'ottenimento di un punteggio che si discosta meno dell'**1%** da quello dell'Industry Leader.

La performance complessiva è misurata come media pesata degli score raggiunti per ciascuno dei tre obiettivi di Piano, secondo le rispettive curve di performance sopra rappresentate. Affinché il sistema incentivante si attivi e maturi, quindi, il diritto al riconoscimento di un premio, dovrà essere raggiunta una performance **complessiva** pari almeno all'80%.

In merito all'obiettivo relativo al posizionamento del TSR di Terna nel *peer group*, è previsto un *cap* allo score – pari al 100% – nel caso in cui il dato della Società risultasse negativo, pur collocandosi nelle prime tre posizioni del *ranking* (cd. "negative TSR threshold").

In relazione alle suddette finalità del Piano, il diritto dei Beneficiari di ricevere il premio è collegato al mantenimento del rapporto di lavoro nell'ambito del Gruppo Terna fino alla liquidazione del premio; 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.

Va tenuto presente che, nei confronti del Direttore Generale, essendo il suo rapporto di lavoro dirigenziale inscindibilmente connesso con il rapporto di amministrazione (per cui la cessazione dell'uno determina l'inevitabile cessazione dell'altro), è previsto, in caso di mancato rinnovo del mandato di AD, che alla scadenza naturale del periodo di *vesting* del Piano e previa verifica del raggiungimento degli obiettivi, venga erogato un Incentivo, *pro rata temporis*, in misura pari a 2/3 dell'Incentivo totale⁹.

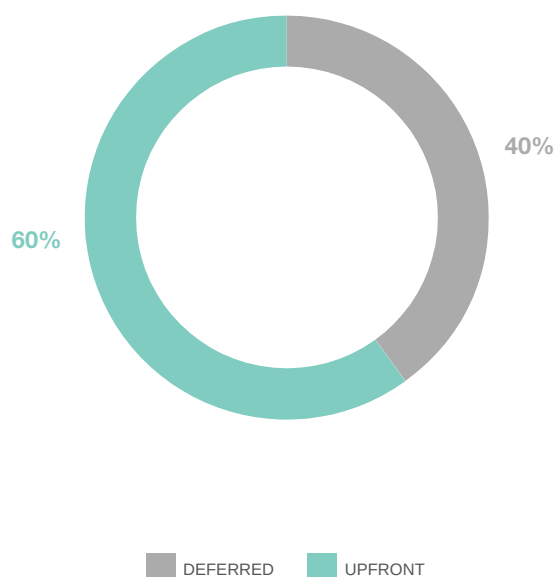
Il compenso variabile del Direttore Generale legato al Piano LTI è determinato con riferimento:

- ad un livello di incentivazione (*"entry level"*) pari a **300.000** euro lordi per ogni anno di Piano (corrispondente al 35,3% della Retribuzione Annuale Lorda del DG), in caso di raggiungimento di una performance complessiva del **80%**;
- ad un livello di incentivazione *target*, pari a **375.000** euro lordi per ogni anno di Piano (corrispondente al 44,1% della Retribuzione Annuale Lorda del DG), in caso di raggiungimento di una performance complessiva del **100%**;
- ad un livello di incentivazione *massima*, pari a **550.000** euro lordi per ogni anno di Piano (corrispondente al 64,7% della Retribuzione Annuale Lorda del DG), in caso di raggiungimento del livello massimo di performance pari al **150%**.

Per livelli intermedi di performance si procede ad interpolazione lineare.

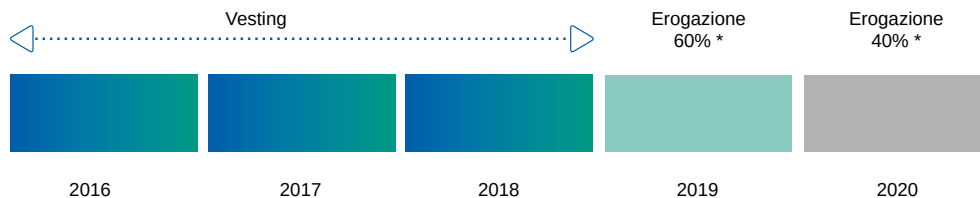
Differimento nell'erogazione dell'Incentivo di lungo termine

È previsto che la corresponsione del 40% dell'incentivo di lungo termine sia **differita** di un anno rispetto a quello di verifica del raggiungimento degli obiettivi di performance.



(9) L'attuale mandato, infatti, scadrà nel 2017, mentre la scadenza del Piano è fissata alla data di approvazione del progetto di Bilancio 2018.

Nell'immagine seguente è riportata la *timeline* del Piano LTI 2016-2018:



* Previa verifica del raggiungimento degli obiettivi di performance

CLAUSOLE DI “CLAWBACK” E “MALUS”

Sulla parte variabile dei compensi corrisposti è prevista l'applicazione di clausole di “clawback”, che prevedono la restituzione di somme già erogate, nonché clausole di “malus”, che prevedono il diritto, per la Società, di trattenere l'eventuale parte dell'incentivo oggetto di differimento, nel caso in cui risultasse accertato che il raggiungimento degli obiettivi è imputabile a comportamenti dolosi o gravemente colposi del Beneficiario oppure 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 2016 e nel rispetto di quanto previsto dalla contrattazione nazionale, il pacchetto di benefit 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.).

Confronto con il mercato

Il Comitato per la Remunerazione si è avvalso della società Willis Towers Watson che ha effettuato una valutazione comparativa sui sistemi di incentivazione nell'ambito di un *panel* di 12 società italiane ed europee comparabili con Terna per modello di business (analogo o contiguo) o per capitalizzazione.

Panel di aziende per benchmark retributivo

▶ Atlantia	▶ Severn Trent
▶ Enel	▶ United Utilities
▶ Snam	▶ Leonardo (FNM)
▶ Enagas	▶ Prysimian
▶ National Grid	▶ Saipem
▶ Red Electrica	▶ Telecom Italia

Il panel di aziende per il benchmark retributivo

Lo studio effettuato ha evidenziato che per il Gruppo Terna la remunerazione totale (*Total Direct Compensation* = componente fissa + MBO + LTI) dell'AD/DG si posiziona al di sotto della mediana del campione identificato.

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 previsto un trattamento di fine mandato.

Per il Direttore Generale, alla risoluzione del rapporto, è prevista la corresponsione di un'indennità in linea con le *best practices* internazionali e con quanto risultante dall'applicazione del CCNL per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi.

La somma del trattamento di fine mandato dell'Amministratore Delegato e del trattamento di fine rapporto del Direttore Generale risulta pari a 24 mensilità della retribuzione complessiva riconosciuta per le due cariche. 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 nel 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 pari a 1/12 del compenso annuo complessivo per ogni annualità di permanenza in carica.

Patti di non concorrenza

Terna, allo stato attuale, con riferimento agli Amministratori, al Direttore Generale e ai 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.

Dirigenti con responsabilità strategiche

Per Dirigenti con Responsabilità Strategiche ("DIRS") si intendono coloro che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società.

L'Amministratore Delegato ha individuato quali Dirigenti con Responsabilità Strategiche, dal 1° gennaio 2017, i titolari dei seguenti ruoli organizzativi:

- *Responsabile Divisione Corporate Affairs*
- *Responsabile Divisione Strategia e Sviluppo*
- *Direttore Amministrazione, Finanza e Controllo*
- *Amministratore Delegato Terna Rete Italia Spa*

L'elenco dei Dirigenti con responsabilità strategiche è stato redatto interpretando l'articolo 152 *sexies* comma 1 lett. c) del Regolamento Consob n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modificazioni in maniera estensiva, al fine di assicurare la massima trasparenza nei confronti degli azionisti sulle operazioni compiute dai dirigenti della Società aventi responsabilità strategiche seppur nell'area di loro specifica competenza.

Nella definizione della Politica retributiva per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche si è tenuto in considerazione che questi fossero destinatari di una Politica nella quale una parte della remunerazione è legata al raggiungimento di specifici obiettivi di performance, anche di natura non economica, preventivamente indicati e determinati in coerenza con le linee guida contenute nella politica generale di remunerazione definita dal Consiglio di Amministrazione stesso (Principio 6.P.2.).

I criteri 6.C.1 e 6.C.2 si applicano, in quanto compatibili, anche alla determinazione della remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è composta dai seguenti elementi:

- una componente fissa annua lorda (cd. RAL);
- una componente variabile annuale conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali (cd. MBO);
- una componente variabile di lungo termine conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi (Piano LTI);
- benefits riconosciuti dal CCNL applicato e dalle prassi aziendali.

In particolare:

- la componente fissa è definita in relazione al ruolo ricoperto ed alle responsabilità ad essi assegnate;
- l'incentivo annuale (MBO) rappresenta, a livello target, una percentuale pari al **40%** della componente fissa;
- l'incentivo (su base annuale) della componente di lungo termine (LTI), a livello target, è pari ad una quota prestabilita, compresa tra il **40%** ed il **60%** del compenso fisso costituito dalla RAL;
- i *benefits* e l'indennità di fine rapporto sono definiti in coerenza con quanto previsto dal CCNL e dalle policy e prassi aziendali, nonché con quanto già riconosciuto alla data di nomina.

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.

Gli obiettivi MBO dei Dirigenti con Responsabilità Strategica sono definiti dall'Amministratore Delegato; tali obiettivi sono connessi alla performance annuale del Gruppo.

L'erogazione dell'incentivo MBO in favore dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è subordinata alla verifica da parte del Comitato per la Remunerazione, con il supporto della Direzione Risorse Umane e Organizzazione, del raggiungimento degli obiettivi di performance assegnati annualmente.

L'importo dell'incentivazione effettivamente erogato varia in funzione del grado di raggiungimento dei target assegnati ai singoli obiettivi (e quindi in relazione agli score maturati dai singoli *kpi*) specifici per singolo ruolo:

- se la media ponderata degli score dei singoli obiettivi è pari a 80% (*min*), l'importo è mediamente pari al **32%** della remunerazione fissa;
- se la media ponderata degli score dei singoli obiettivi è pari a 100% (*target*), l'importo è mediamente pari al **40%** della remunerazione fissa;
- se la media ponderata degli score dei singoli obiettivi è pari a 150% (*max*), l'importo è mediamente pari al **60%** della remunerazione fissa.

Se la media ponderata degli score dei singoli obiettivi è inferiore a 80%, nulla è dovuto.

Componente variabile di lungo termine (LTI)

I Dirigenti con responsabilità strategiche del Gruppo sono destinatari del Piano LTI 2016-2018 del Gruppo Terna, le cui caratteristiche sono state più sopra descritte.

Per i DIRS, il compenso variabile legato al Piano LTI è determinato con riferimento:

- ad un livello di incentivazione pari, per ogni anno di Piano, ad una percentuale non inferiore al **32%** della Retribuzione Annua Lorda, in caso di raggiungimento di una performance complessiva del 80% (*"entry level"*);
- ad un livello di incentivazione pari, per ogni anno di Piano, ad una percentuale non inferiore al **40%** della Retribuzione Annua Lorda, in caso di raggiungimento di una performance complessiva del 100% (*"livello target"*);
- ad un livello di incentivazione pari, per ogni anno di Piano, ad una percentuale non superiore al **90%** della Retribuzione Annua Lorda, in caso di raggiungimento del livello massimo di performance pari al 150% (*"livello max"*).

Per livelli intermedi di performance si procede ad interpolazione lineare.

Benefits

Analogamente a quanto accade agli altri dirigenti del Gruppo e in continuità con la Politica attuata nel e nel rispetto di quanto previsto dalla contrattazione nazionale, il pacchetto di *benefit* per i Dirigenti con Responsabilità Strategica 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.).

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.

INDICE ANALITICO PER TEMI

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;	pagg. da 18 a 22
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;	pagg. da 18 a 20
C	▶ il nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni;	pagg. 18, 21
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;	pag. 22
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 lungo periodo;	pagg. da 23 a 31
F	▶ la politica seguita con riferimento ai benefici non monetari;	pag. 34
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 lungo termine, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione;	pagg. da 25 a 31
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;	pagg. da 25 a 31
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;	pagg. da 28 a 31

Delibera CONSOB	Informazione richiesta	Riferimenti
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;	pagg. 30, 31
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;	Non applicabile
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;	pag. 32
N	▶ informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie;	pag. 31
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;	pag. 24
N (iii)	▶ la politica retributiva eventualmente seguita con riferimento allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vice presidente, ecc.);	pagg. 24, 32
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. È stato tuttavia effettuato un benchmark retributivo con un "peer group" (pagg. 31, 32)

Indice analitico ai sensi del criterio applicativo 6.C.1 del codice di Autodisciplina (Edizione Luglio 2015)

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

INDICE ANALITICO AI SENSI DEL CRITERIO APPLICATIVO 6.C.1 DEL CODICE DI AUTODISCIPLINA

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;	pagg. 13, 23
b) ▶ sono previsti limiti massimi per le componenti variabili;	pagg. 25, 28, 30
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;	pagg. 23, 25
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 lungo periodo;	pagg. da 25 a 29
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;	pag. 30
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;	pag. 31
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.	pag. 32

SEZIONE II
ATTUAZIONE DELLE POLITICHE
RETRIBUTIVE 2016

40	PREMESSA
40	PRIMA PARTE
40	Compensi fissi
41	Compensi variabili
44	Compensi per la partecipazione ai Comitati
44	Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto
44	Benefits
45	SECONDA PARTE
46	TABELLA 1
50	TABELLA 3B
51	SCHEMA 7-TER - TABELLA 1
52	GLOSSARIO

Premessa

La presente sezione è articolata in due parti e illustra nominativamente, mediante le tabelle allegate nella seconda parte, i compensi dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, nonché del Direttore Generale e 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 con la Politica deliberata nel 2016 dal Consiglio di Amministrazione e sottoposta al voto consultivo e non vincolante dell'Assemblea dei soci il 30 maggio 2016 ai sensi dell'art. 123-ter comma 6 del TUF, che si è espressa in senso favorevole.

Prima Parte

Compensi fissi

Nell'anno 2016:

- agli Amministratori non esecutivi sono stati erogati i compensi fissi deliberati dall'Assemblea degli Azionisti del 27 maggio 2014 (€ 35.000 annui per ciascun Consigliere di Amministrazione);
- al Presidente sono stati erogati 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 € 238.000;
- all'Amministratore Delegato e Direttore Generale sono stati erogati:
 - 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 € 1.085.000.

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

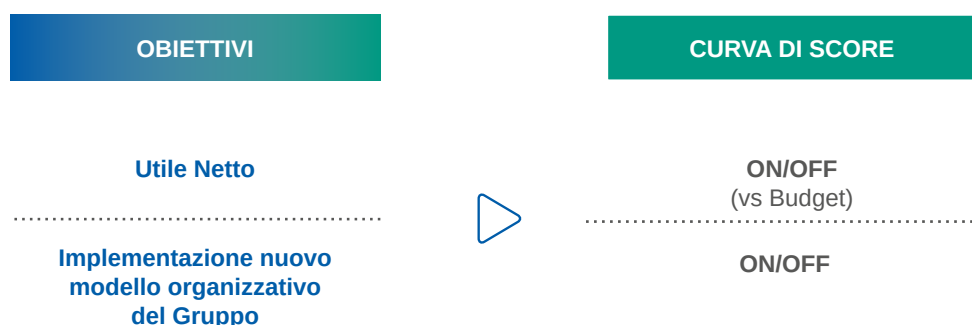
Compensi variabili

1.1 Incentivazione variabile di breve termine

Nell'anno 2016 è stata corrisposta a favore dell'Amministratore Delegato la remunerazione variabile di breve termine (MBO), a fronte della performance conseguita nel raggiungimento degli obiettivi previsti per l'esercizio 2015.

Nello specifico è stato erogato il compenso variabile annuale (200.000 euro lordi); si ricorda, al riguardo, che il premio MBO previsto a favore dell'Amministratore Delegato ha natura *on/off*. L'erogazione di tale bonus è stata condizionata al raggiungimento della condizione cancello espressa dal punteggio complessivo della BSC aziendale per l'anno 2015 superiore a 100 (il punteggio raggiunto dalla BSC è stato pari a **138**, come più avanti dettagliato) e al raggiungimento di predeterminati obiettivi aziendali di particolare rilevanza per la Società, riassunti nella seguente tabella:

OBIETTIVI MBO 2015 - AMMINISTRATORE DELEGATO



Al Direttore Generale è stato erogato il compenso variabile annuale di breve termine (450.000 euro lordi). L'erogazione di tale bonus è stata condizionata al raggiungimento di una condizione "cancello" espressa dal target 2015 di EBITDA (raggiunto), fissato in coerenza con il Piano Strategico e dal raggiungimento di uno score della BSC di Gruppo superiore al valore soglia (**130**) per l'erogazione del valore massimo dell'incentivo. La tabella seguente riepiloga, per ciascuno degli obiettivi contenuti nella BSC 2015, il relativo peso per il calcolo del premio, il valore di consuntivo raggiunto e come quest'ultimo si colloca rispetto al corrispondente target di Piano Strategico.

CONSUNTIVAZIONE OBIETTIVI MBO 2015			
Obiettivi	Peso	Consuntivi	Livello di raggiungimento
Prospettiva economico-finanziaria			
Ebitda	20%	€ 1.539,2 mln	
Utile Netto	20%	€ 595,3 mln	
Ricavi da attività non regolate	10%	€ 194,7 mln	
Prospettiva processi interni			
Progetto "Ricambio Generazionale"	20%	ON	
Prospettiva cliente			
Qualità del servizio (ENSR, Energia non fornita)	10%	ON	
Prospettiva innovazione			
Interconnector Italia-Francia	10%	Milestones parzialmente raggiunte	
Progetti R&D / Sostenibilità	10%	ON	
	100%	Score complessivo: 138	

Pari o superiore al target max (-> 150%)

In linea con il target di Piano Strategico (o di progetto)

Inferiore al target di Piano (o di progetto)

I risultati conseguiti da Terna nell'esercizio 2015 con riferimento ai target contenuti nella BSC sono stati valutati e approvati dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 21 marzo 2016, su proposta del Comitato per la Remunerazione ed hanno determinato un punteggio complessivo pari a 138, che, essendo superiore al valore soglia (130), ha reso erogabile il 150% dell'incentivo per il Direttore Generale.

*Pertanto, il trattamento economico complessivo per l'AD/DG, a titolo di componenti variabili di breve termine, è stato pari a **650.000** euro lordi.*

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 2014-2015, il Consiglio di Amministrazione nella seduta del 21 marzo 2016 ha proceduto 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 biennio di Piano, ha deliberato l'erogazione in favore del Direttore Generale, di un importo pari a 550.000 euro lordi, per ciascuno dei due anni di Piano.

L'importo complessivo di **1.100.000** euro lordi è stato quindi erogato, come previsto dal Regolamento del Piano, interamente nell'esercizio 2016.

La seguente tabella riepiloga, per ciascun obiettivo alla base del Piano LTI 2014-2015, il valore di consuntivo raggiunto e come quest'ultimo si colloca rispetto al corrispondente target di Piano Strategico:

PIANO LTI 2014-2015			
Obiettivi	Peso	Consuntivi	Livello di raggiungimento
Utile lordo cumulato	50%	€ 1.770 mln	
Investimenti Incentivati	50%	€ 1.674 mln	

 Oltre il target
 Al target
 Inferiore al target

Compensi per la partecipazione ai Comitati

Per l'anno 2016:

- ai Presidenti 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;
- al Presidente 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;
- 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.

I compensi riconosciuti come Amministratori e per la partecipazione ai Comitati sono riepilogati nella Tabella 1.

Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto

Nel corso del 2016, non sono stati erogati importi a titolo di indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto, come evidenziato alla voce "Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro" nella Tabella 1.

Benefits

In linea con la Politica, per quanto riguarda il Presidente e l'Amministratore Delegato, in qualità di Direttore Generale, nel corso del 2016 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
Catia Bastioli	Presidente Consiglio di Amministrazione	01/01/2016 - 31/12/2016	Approvazione Bilancio 2016		
				50.000,00 € (1)	
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			188.000,00 € (2)	
(III) TOTALE				238.000,00 €	
Matteo Del Fante	Amministratore Delegato e Direttore Generale	01/01/2016 - 31/12/2016	Approvazione Bilancio 2016		
				35.000,00 € (4)	
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			200.000,00 € (5)	
				850.000,00 € (6)	
(III) TOTALE				1.085.000,00 €	
Cesare Calari	Consigliere	01/01/2016 - 31/12/2016	Approvazione Bilancio 2016		
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			35.000,00 € (4)	60.000,00 € (13)
	(II) Compensi da controllate e collegate				
(III) TOTALE				35.000,00 €	60.000,00 €
Carlo Cerami	Consigliere	01/01/2016 - 31/12/2016	Approvazione Bilancio 2016		
				35.000,00 € (4)	50.000,00 € (11)
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000,00 € (14)
					40.000,00 € (24)
	(II) Compensi da controllate e collegate				
(III) TOTALE				35.000,00 €	130.000,00 €
Fabio Corsico	Consigliere	01/01/2016 - 31/12/2016	Approvazione Bilancio 2016		
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			35.000,00 € (4)	40.000,00 € (11)
	(II) Compensi da controllate e collegate				40.000,00 € (16)
(III) TOTALE				35.000,00 €	80.000,00 €
Luca Dal Fabbro	Consigliere	01/01/2016 - 31/12/2016	Approvazione Bilancio 2016		
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			35.000,00 € (4)	50.000,00 € (23)
	(II) Compensi da controllate e collegate				40.000,00 € (14)
(III) TOTALE				35.000,00 €	90.000,00 €

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					
					50.000,00 €		
					188.000,00 €		
					238.000,00 €		
					35.000,00 €		
	200.000,00 €				400.000,00 €		
	1.550.000,00 €		62.074,55 €		2.462.074,55 €		
	1.750.000,00 €		62.074,55 €		2.897.074,55 €		
					95.000,00 €		
					95.000,00 €		
					85.000,00 €		
					40.000,00 €		
					40.000,00 €		
					165.000,00 €		
					75.000,00 €		
					40.000,00 €		
					115.000,00 €		
					85.000,00 €		
					40.000,00 €		
					125.000,00 €		

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 la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati
Gabriella Porcelli	Consigliere	01/01/2016 - 31/12/2016	Approvazione Bilancio 2016		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				35.000,00 € (4)	40.000,00 € (11)
					40.000,00 € (16)
(III) TOTALE				35.000,00 €	80.000,00 €
Stefano Saglia	Consigliere	01/01/2016 - 31/12/2016	Approvazione Bilancio 2016		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				35.000,00 € (4)	50.000,00 € (15)
					40.000,00 € (24)
(III) TOTALE				35.000,00 €	90.000,00 €
Yunpeng He	Consigliere	01/01/2016 - 31/12/2016	Approvazione Bilancio 2016		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				35.000,00 € (4)	
(II) Compensi da controllate e collegate					
(III) TOTALE				35.000,00 €	
Riccardo Schioppo	Sindaco effettivo	01/01/2016 - 31/12/2016	Approvazione Bilancio 2016		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				55.000,00 € (9)	
(III) TOTALE				55.000,00 €	
Vincenzo Simone	Sindaco effettivo	01/01/2016 - 31/12/2016	Approvazione Bilancio 2016		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				45.000,00 € (10)	
(III) TOTALE				45.000,00 €	
M. Alessandra Zunino de Pigner	Sindaco supplente	01/01/2016 - 31/12/2016	Approvazione Bilancio 2016		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				45.000,00 € (10)	
(III) TOTALE				45.000,00 €	

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

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

(4) Compensi stabiliti dall'Assemblea ai sensi dell'art. 2389 comma 1 per la carica di Consigliere.

(5) Compensi stabiliti dal Cda ai sensi dell'art. 2389 comma 3 per la carica di Amministratore Delegato.

(6) Retribuzione fissa in qualità di Direttore Generale.

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

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

(11) Compensi per la carica di Presidente del Comitato Remunerazione.

(12) Compensi come componente del Comitato Remunerazione.

AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

	3	4	5	6	7	8
Compensi variabili non equity						
Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
				75.000,00 €		
				40.000,00 €		
				115.000,00 €		
				85.000,00 €		
				40.000,00 €		
				125.000,00 €		
				35.000,00 €		
				35.000,00 €		
				55.000,00 €		
				55.000,00 €		
				45.000,00 €		
				45.000,00 €		
				45.000,00 €		
				45.000,00 €		

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

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

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

(16) Compensi come componente del Comitato Parti Correlate.

(18) Valore dell'Incentivazione di breve termine (MBO), relativo agli obiettivi assegnati per il 2014 in qualità di Amministratore Delegato.

(19) Valore dell'Incentivazione di breve termine (MBO), relativo agli obiettivi assegnati per il 2014 in qualità di Direttore Generale.

(23) Compensi per la carica di Coordinatore del Comitato per le Nomine.

(24) Compensi come componente del Comitato per le Nomine.

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	
Del Fante Matteo	Amministratore Delegato	MBO (AD)	200.000,00 €						
		MBO (DG)	450.000,00 €						
		Piano LTI 2014-2015 (DG)					1.100.000,00 €		
		Piano LTI 2016-2018 (DG)		550.000,00 €	(*)				
		(I) Compensi nella società che redige il bilancio							
		(II) Compensi da controllate e collegate							
(III) TOTALE			650.000,00 €	550.000,00 €			1.100.000,00 €		

(*) La verifica del raggiungimento degli obiettivi di riferimento per la determinazione dell'incentivo sarà effettuata dal Consiglio di Amministrazione, sulla base delle informazioni fornite dal Comitato per la Remunerazione, in occasione dell'approvazione del Bilancio al 31.12.2018 (l'importo esposto nella colonna 2B rappresenta l'importo massimo erogabile, di competenza dell'anno 2016, a fronte del raggiungimento dei livelli di più alti di target triennali definiti per il Piano LTI 2016-2018).

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 TERN 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 2016 hanno ricoperto le cariche di Amministratore, Sindaco, direttore generale e dirigente con responsabilità strategiche.

* La Tabella 2 non è esposta in quanto, nell'esercizio 2016, l'unico dirigente con responsabilità strategiche era il Direttore Generale.

Cognome e nome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente (2015)	Numero azioni acquistate (nel 2016)	Numero azioni vendute (nel 2016)	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio 2016	Titolo di possesso ¹
Bastoli 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	-
Schioppa 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 Raffaella 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	-

(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 azioni da parte del convivente.

(3) Il Consigliere Yunpeng 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. e successivamente confermato dall'Assemblea del 9 giugno 2015.

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, comporti, 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.

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 risultati che si siano rivelati in seguito errati, per comportamenti dolosi o gravemente colposi del Beneficiario ovvero posti in essere in violazione delle norme di riferimento (aziendali, legali, regolamentari, ecc.), senza i quali i risultati rilevanti non sarebbero stati raggiunti.

Codice di Autodisciplina: così come definito da Borsa Italiana nel luglio 2015, 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.

Dow Jones Sustainability Index (o DJSI o Indice): l'indice di sostenibilità pubblicato annualmente dalla Società RobecoSAM, composto da Società quotate che sono considerate le migliori per performance di sostenibilità e corporate social responsibility (CSR); nel presente documento si fa specificamente riferimento all'Indice "World".

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" 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 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 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 Annua Lorda (RAL): è la retribuzione annua lorda corrisposta, comprensiva dei soli elementi fissi della retribuzione relativa al rapporto di lavoro subordinato, con esclusione dei benefit riconosciuti in dipendenza del rapporto di lavoro e di quanto corrisposto a titolo occasionale, a titolo di rimborso spese, nonché di qualsivoglia 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).

Total Shareholder Return (o TSR): indica il rendimento complessivo di un investimento azionario, calcolato come somma delle seguenti componenti:

- i) capital gain: rapporto tra la variazione della quotazione dell'azione (differenza tra il prezzo rilevato alla fine e all'inizio del periodo di riferimento) e la quotazione rilevata all'inizio del periodo stesso;
- ii) dividendi reinvestiti: il rapporto tra i dividendi per azione distribuiti nel periodo di riferimento e la quotazione del titolo all'inizio del periodo stesso. I dividendi sono considerati reinvestiti nel titolo. La fonte utilizzata per il TSR è Bloomberg.

Vesting (periodo di vesting): con riferimento ad un sistema di incentivazione è il periodo che intercorre tra l'assegnazione e la maturazione, ossia il perfezionamento, della titolarità del diritto a ricevere l'incentivo.

**Utili
per il Paese**



www.terna.it

00156 Roma Viale Egidio Galbani, 70
Tel +39 06 83138111