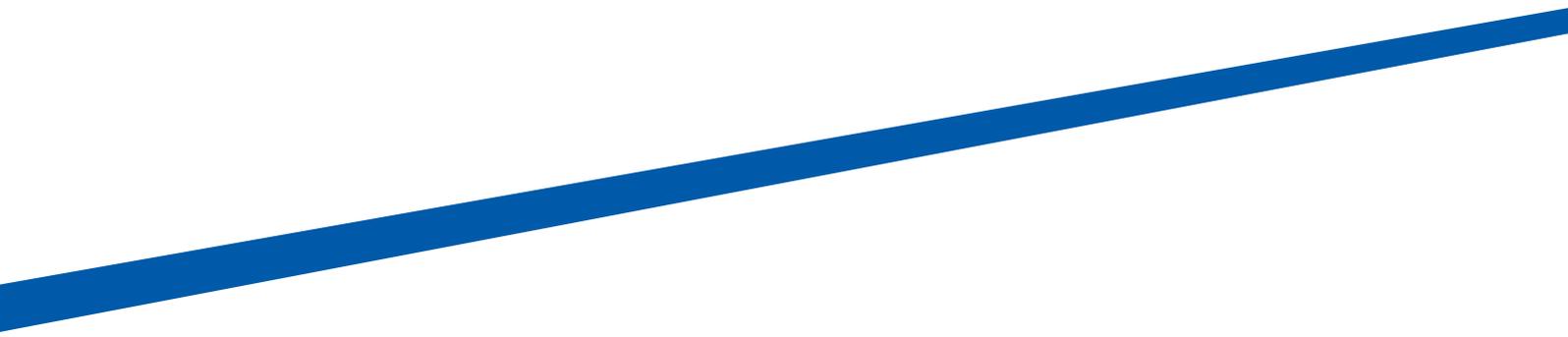


Documento Informativo sul Piano di *Phantom Stock* 2018-2021 di Terna S.p.A.

Terna S.p.A. e Gruppo Terna



La responsabilità dell'**energia**



Documento Informativo sul Piano di *Phantom Stock* 2018-2021 di Terna S.p.A.

Redatto ai sensi dell'art.114-*bis* del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n.58 ("TUF") e dell'art.84-*bis* del Regolamento adottato da Consob con delibera n.11971 del 14 maggio 1999 come successivamente integrato e modificato ("Regolamento Emittenti")



Premessa

Terna utilizza da tempo strumenti di remunerazione variabile del management collegati alla *performance* pluriennale della Società finalizzati a collegare una quota di remunerazione alla creazione di valore sostenibile nel tempo.

Con la nomina del nuovo Consiglio di Amministrazione e dell'Amministratore Delegato, in occasione dell'Assemblea degli Azionisti del 27 aprile 2017, in Terna è sorta l'esigenza di procedere al disegno e all'implementazione di un nuovo piano di incentivazione di Lungo Termine.

In tale l'occasione, Terna ha voluto impostare uno strumento che permettesse, da un lato il maggiore allineamento possibile con le prassi di mercato, con le indicazioni del Codice di Autodisciplina e con gli obiettivi del nuovo piano industriale 2017-2021 e, contestualmente, garantisse una completa copertura dell'orizzonte temporale del mandato del nuovo AD e DG (2017-2019).

Nel corso del 2017, successivamente all'insediamento del nuovo Consiglio di Amministrazione e dell'avvio dei lavori del Comitato, in ragione di vincoli temporali molto stringenti, che non avrebbero consentito di poter percorrere il normale iter di approvazione di un piano completamente basato su strumenti finanziari ("*Equity based*"), il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione, ha deciso, successivamente all'Assemblea degli Azionisti 2017, di procedere con il disegno di un impianto "*Rolling*", con il lancio di un primo ciclo di incentivazione triennale (2017-2019), di natura monetaria, caratterizzato dalla possibilità per il Consiglio di Amministrazione di scegliere se convertire il Premio in azioni. La scelta di questa tipologia di piano ha consentito di seguire un iter approvativo idoneo ad avviare il piano entro settembre 2017, rispondendo all'esigenza di coprire interamente la durata del mandato del nuovo Amministratore Delegato, lasciando contestualmente aperta la possibilità al Consiglio di scegliere di erogare lo stesso attraverso strumenti finanziari.

A completamento dell'impianto di Piano LTI *rolling*, il Consiglio di Amministrazione ha dato quindi mandato al Comitato per la Remunerazione di elaborare gli ulteriori due cicli triennali (2018-2020 e 2019-2021) basati su *Phantom Stock*, che sono quindi sottoposti all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti 2018 attraverso il presente Documento Informativo.

Il Documento Informativo è stato redatto ai sensi dell'art. 84-*bis* del Regolamento Emittenti e in coerenza, anche nella numerazione dei relativi paragrafi, con le indicazioni contenute nello Schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti, allo scopo di fornire all'Assemblea degli Azionisti le informazioni necessarie per deliberare l'approvazione del piano di incentivazione basato su strumenti finanziari denominato "**Piano di *Phantom Stock* 2018-2021**".

Il presente Documento è stato approvato, su proposta del Comitato per la Remunerazione, dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 21 marzo 2018.

L'Assemblea Ordinaria degli Azionisti 2018, chiamata a deliberare sul "Piano di *Phantom Stock* 2018-2021", è stata convocata in unica convocazione in data 4 maggio 2018, dal Consiglio di Amministrazione del 21 marzo 2018.

Si precisa che il Piano è da considerarsi "di particolare rilevanza" ai sensi dell'art. 114-*bis*, comma 3 del TUF e dell'art. 84-*bis*, comma 2, lett. a) e b), del Regolamento Emittenti Consob.

Il presente Documento Informativo è messo a disposizione del pubblico presso la sede legale di TERNA S.p.A. (Roma, viale Egidio Galbani, 70), sul sito internet di TERNA S.p.A. (www.terna.it) e sul sito internet del meccanismo di stoccaggio autorizzato "1Info" (www.1info.it), nonché depositato presso la società di gestione del mercato Borsa Italiana S.p.A. (www.borsaitaliana.it).

Definizioni

“Assegnazione”:	indica l’assegnazione dei Diritti a ciascun Beneficiario a ricevere un determinato numero di <i>Phantom Stock</i> al termine del Periodo di <i>Performance</i> e al raggiungimento di specifici Obiettivi di <i>Performance</i> .
“Assemblea degli Azionisti”:	indica l’Assemblea Ordinaria degli Azionisti della Società.
“Azioni”:	indica le azioni ordinarie della Società.
“Beneficiari”:	le risorse manageriali del Gruppo Terna destinatarie del Piano.
“Borsa”:	Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A..
“Comitato per la Remunerazione”:	indica il Comitato per la Remunerazione istituito nell’ambito del Consiglio di Amministrazione di Terna Spa nella composizione di tempo in tempo in carica.
“Consiglio” o “CdA”:	indica il Consiglio di Amministrazione della Società nella composizione di tempo in tempo in carica.
“Cicli di Assegnazione” o “Cicli”:	indica i Cicli di Assegnazione del Piano aventi ciascuno durata triennale.
“Data di Assegnazione dei Diritti”:	indica la data in cui sono assegnati i Diritti a ciascun Beneficiario.
“Data di Attribuzione delle <i>Phantom Stock</i> ”:	indica la data che determina il numero di <i>Phantom Stock</i> da attribuire a ciascun Beneficiario e il conseguente importo del Premio.
“Diritto”:	indica il diritto assegnato ai Beneficiari di ricevere una <i>Phantom Stock</i> secondo quanto previsto nel Regolamento e nella Lettera di Assegnazione.
“ <i>Dow Jones Sustainability Index</i> ” (o DJSI o Indice):	l’indice di sostenibilità pubblicato annualmente dalla Società RobecoSAM, composto da Società quotate che sono considerate le migliori per <i>performance</i> di sostenibilità e <i>corporate social responsibility</i> (CSR); nel presente documento si fa specificamente riferimento all’Indice “ <i>World</i> ”.
“EBITDA cumulato di Gruppo”:	<i>Earning Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization</i> (Margine Operativo Lordo), rappresenta un indicatore della <i>performance</i> operativa; è calcolato come utile netto prima delle imposte, dei proventi (oneri) finanziari netti e degli ammortamenti e svalutazioni e <i>impairment</i> .
“Gruppo Terna”:	indica: (i) la Società; e (ii) le società Controllate dalla Società.
“Lettera di Assegnazione”:	indica la lettera con la quale la Società comunica a ciascun Beneficiario la partecipazione al Piano indicando altresì il numero dei Diritti assegnati, nonché gli Obiettivi di <i>Performance</i> e il Target definito in relazione a ciascun Ciclo.
“Lettera di Attribuzione del Premio”:	indica la lettera che verrà consegnata a ciascun Beneficiario a seguito dell’attribuzione delle <i>Phantom Stock</i> e del relativo Premio al termine del Periodo di <i>Performance</i> per ciascuno dei 2 Cicli del Piano.
“Obiettivi di <i>Performance</i> ”:	indica gli obiettivi individuati dal Consiglio di Amministrazione relativamente allo specifico Periodo di <i>Performance</i> di ciascun Ciclo, su proposta del Comitato per la Remunerazione al raggiungimento dei quali maturano i Diritti all’Attribuzione delle <i>Phantom Stock</i> e del relativo Premio.

<i>“Phantom Stock”</i> :	indica un’unità rappresentativa del valore di una Azione che verrà convertita in un Premio in denaro secondo il prezzo convenzionalmente determinato come il prezzo medio dell’azione nei trenta giorni lavorativi di borsa che precedono la data di attribuzione, ai termini e alle condizioni previste nel Regolamento.
<i>“Periodo di Performance”</i> :	indica il periodo triennale, corrispondente a ciascun Ciclo del Piano, in riferimento al quale sono individuati gli Obiettivi di <i>Performance</i> .
<i>“Piano”</i> :	indica il Piano denominato “Piano di <i>Phantom Stock</i> 2018-2021”, costituito dal presente documento e dalla documentazione attuativa dello stesso.
<i>“Premio”</i> :	indica l’importo lordo in denaro erogato a ciascun Beneficiario in relazione al numero di <i>Phantom Stock</i> attribuite al Beneficiario e secondo quanto previsto nel Regolamento del Piano.
<i>“Rapporto”</i> :	indica il rapporto di amministrazione o di lavoro dipendente in essere tra il Beneficiario e la Società del Gruppo Terna.
<i>“Regolamento”</i> :	indica il documento, approvato dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione, che disciplina i termini e le condizioni di attuazione del Piano.
<i>“Società”</i> :	Indica TERNA - Rete Elettrica Nazionale Società per Azioni (in forma abbreviata “TERNA S.p.A.”), con sede legale in viale Egidio Galbani, n. 70, Registro Imprese di Roma, Codice fiscale e Partita IVA n. 05779661007, R.E.A. di Roma n. 922416.
<i>“Società Partecipante”</i> :	Indica una delle società del Gruppo Terna titolare del Rapporto con un Beneficiario.
<i>“Total Shareholder Return”</i> :	Indicatore che misura il rendimento complessivo di un’azione come somma delle 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: rapporto tra i dividendi per azione distribuiti nel periodo di riferimento e la quotazione del titolo all’inizio del periodo stesso.

Sezione 1

Soggetti destinatari

1.1. Indicazione nominativa dei destinatari che sono componenti del consiglio di amministrazione ovvero del consiglio di gestione dell'emittente strumenti finanziari, delle società controllanti l'emittente e delle società da questa, direttamente o indirettamente, controllate

Tra i Beneficiari del presente Piano rientra il Direttore Generale della Società, attualmente identificato nella persona di Luigi Ferraris, il quale riveste altresì la carica di Consigliere di Amministrazione della Società e Amministratore Delegato.

1.2. Categorie di dipendenti o di collaboratori dell'emittente strumenti finanziari e delle società controllanti o controllate di tale emittente

Tra i potenziali Beneficiari del Piano rientreranno manager del Gruppo Terna, siano essi Dirigenti con Responsabilità Strategica, altri Dirigenti o Quadri, che svolgono funzioni rilevanti per il conseguimento dei risultati strategici del Gruppo stesso; tali destinatari saranno individuati in occasione dell'attuazione del Piano, anche in date diverse, purché entro il 31 dicembre 2018 per il primo Ciclo ed il 31 dicembre 2019 per il secondo Ciclo.

Il Consiglio di Amministrazione, o l'Amministratore Delegato su sua delega, ha discrezionalità nell'indicazione nominativa dei Beneficiari.

I Beneficiari potranno variare per ciascun ciclo del Piano e la partecipazione non determina alcun obbligo di individuare lo stesso Beneficiario in uno dei cicli successivi.

Si segnala che la partecipazione al Piano è determinata esclusivamente in funzione del ruolo manageriale da essi ricoperto nelle strutture organizzative nel Gruppo Terna e, pertanto, prescinde da eventuali cariche ricoperte dai Beneficiari all'interno degli organi di amministrazione della Società o delle Società controllate. Per tale motivo non viene fornita l'indicazione nominativa di tali soggetti.

1.3. L'indicazione nominativa dei soggetti che beneficiano del piano appartenenti ai seguenti gruppi:

a) Direttori Generali dell'emittente strumenti finanziari;

Il Piano si applica al Direttore Generale della Società, attualmente identificato nella persona di Luigi Ferraris.

b) altri dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente strumenti finanziari che non risulta di "minori dimensioni", ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, nel caso in cui abbiano percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi (ottenuti sommando i compensi monetari e i compensi basati su strumenti finanziari) maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato tra quelli attribuiti ai componenti del Consiglio di Amministrazione, ovvero del consiglio di gestione, e ai direttori generali dell'emittente strumenti finanziari;

L'indicazione nominativa degli ulteriori Beneficiari che dovessero rientrare nei gruppi indicati al punto 1.3, lettere a), b), c) dell'Allegato 3A, Schema 7, del Regolamento Emittenti saranno fornite successivamente secondo le modalità di cui all'art. 84-bis, comma 5, lett. a) del Regolamento Emittenti.

c) persone fisiche controllanti l'emittente azioni, che siano dipendenti ovvero che prestino attività di collaborazione nell'emittente azioni;

Non applicabile.

1.4. Descrizione e indicazione numerica, separate per categoria:

Il Piano è destinato al Direttore Generale, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ai Dirigenti e ad una selezione di Quadri del Gruppo Terna che svolgono funzioni rilevanti per il conseguimento dei risultati strategici del Gruppo stesso, fino a un massimo di **80** Beneficiari.

Le informazioni previste ai paragrafi 1.2, 1.3. e 1.4 che precedono saranno fornite, ove applicabili, in fase di attuazione del Piano, ai sensi dell'art. 84-*bis*, comma 5, lett. a) del Regolamento Emittenti.

Si segnala che lo schema di incentivazione previsto dal Piano è il medesimo per tutti i Beneficiari, differenziandosi esclusivamente nel valore dell'Assegnazione che risulta crescente in relazione al ruolo ricoperto, alle responsabilità assegnate ed alla strategicità della risorsa.

Sezione 2

Ragioni che motivano l'adozione del Piano

2.1. Obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'attribuzione dei piani

Il Piano è finalizzato a garantire la correlazione tra la creazione di valore per gli azionisti e gli interessi dei manager che svolgono funzioni rilevanti per il conseguimento dei risultati strategici del Gruppo stesso.

In particolare, il Piano intende perseguire i seguenti obiettivi:

- focalizzare l'attenzione del management e delle risorse chiave sui fattori di successo strategico a medio-lungo termine assicurando il pieno allineamento degli interessi del management a quelli degli Azionisti;
- supportare la strategia di *retention* del management e delle risorse chiave mantenendo e migliorando la competitività sul mercato nazionale e internazionale delle remunerazioni;
- attivare un sistema di incentivazione a lungo termine in grado di creare un forte legame fra retribuzioni, risultati aziendali conseguiti, creazione di valore per gli Azionisti;
- valorizzare l'impegno di Terna in merito alle tematiche di responsabilità socio-ambientale.

Il Piano si sviluppa su un orizzonte temporale di medio-lungo periodo e si articola su due Cicli (2018 e 2019), ciascuno avente durata triennale. Tale intervallo è stato giudicato il più adatto per perseguire gli obiettivi di incentivazione prefissati e, in particolare, per focalizzare l'attenzione dei Beneficiari sui fattori di successo strategico a medio-lungo termine del Gruppo Terna.

2.2. Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di *performance* considerati ai fini dell'attribuzione dei piani basati su strumenti finanziari

Il Piano prevede, per ciascun Ciclo l'Assegnazione di un determinato numero di Diritti a ricevere *Phantom Stock* collegate al valore dell'azione alla fine del Periodo di *Performance* purché siano raggiunti gli Obiettivi di *Performance* cui il piano è collegato.

Il Premio finale per entrambi i Cicli del piano dipende quindi da:

- numero di *Phantom Stock* maturate (sulla base della *performance* del Gruppo Terna);
- valore dell'Azione, in base alla *performance* di Borsa.

A ciascun Beneficiario sarà Assegnato un certo numero di *Phantom Stock* come comunicato nella Lettera di Assegnazione.

Per ciascun Ciclo, al termine del Periodo di *Performance*, un determinato numero di *Phantom Stock* Assegnate sarà attribuito ai Beneficiari sulla base dei risultati conseguiti nel triennio precedente ed in relazione ai seguenti indicatori di *performance*:

1. *Performance* operativa, con peso relativo pari al 50% - **EBITDA** cumulato al termine di ciascun triennio confrontato con l'**EBITDA** cumulato triennale target; si riporta di seguito la relativa curva di score:

DELTA VS TARGET DI PIANO STRATEGICO	SCORE
-1%	80%
Target	100%
+2%	150%

*Per delta negativi maggiori dell'1%, lo score è pari a zero.
Per valori intermedi si procede ad interpolazione lineare.*

2. *Performance* di mercato, con peso relativo pari al 30% - **Total Shareholder Return (TSR)** relativo, misurato in termini di posizionamento di Terna rispetto ad un *peer group* di riferimento¹, in un arco temporale di tre anni; si riporta di seguito la relativa curva di score:

POSIZIONAMENTO TERNA	SCORE
7°, al 6° o al 5° posto	0
4° posto	80% (Livello minimo)
3° posto	100% (Livello target)
1° posto o 2° posto	150% (Livello massimo)

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

3. La *performance* in relazione ad un indicatore di Sostenibilità con peso relativo pari al 20% - **Dow Jones Sustainability Index (DJSI)**, calcolato con riferimento al posizionamento annuale di Terna per ciascun Periodo di *Performance*; si riporta di seguito la relativa curva di score:

- in caso di mancata inclusione nell'Indice in tutti e tre gli anni, **0**;
- in caso di inclusione nell'indice in tutti e tre gli anni, **80%** (*livello minimo*);
- in caso di inclusione in tutti e tre gli anni e posizionamento tra le prime 7 aziende almeno in un anno su 3, **100%** (*livello target*);
- in caso di inclusione in tutti e tre gli anni e posizionamento tra le prime 7 aziende almeno in 2 anni su 3, **130%**;
- in caso di inclusione in tutti e tre gli anni e posizionamento tra le prime 7 aziende in 2 anni su 3 e nel 1° decile in un anno su tre, **150%** (*livello massimo*).

L'accertamento del raggiungimento degli obiettivi del Piano, per la determinazione del numero di *Phantom Stock* da attribuire sarà effettuata dal Consiglio di Amministrazione, sulla base delle indicazioni fornite dal Comitato per la Remunerazione, in occasione dell'approvazione del progetto di Bilancio rispettivamente al 31 dicembre 2020 per il secondo ciclo e al 31 dicembre 2021 per il terzo ciclo.

Le *Phantom Stock* attribuite saranno quindi «convertite» in un Premio in denaro. Tale Premio in denaro sarà determinato prendendo come riferimento il prezzo di chiusura medio dell'Azione ordinaria di Terna negli ultimi 30 giorni lavorativi di Borsa dalla data di riferimento.

2.3. Elementi alla base della determinazione dell'entità del compenso basato su strumenti finanziari, ovvero i criteri per la sua determinazione

Il valore target dell'Assegnazione è rappresentato da una percentuale della retribuzione fissa del Beneficiario in base alle responsabilità affidate al ruolo. L'entità degli incentivi assegnati **a target** a ciascun Beneficiario è differenziata in relazione al livello di responsabilità/criticità del ruolo ed alla strategicità della risorsa, da un minimo del **6,7%** fino a un massimo del **41,2%** della remunerazione annua lorda, per ciascun anno del rispettivo Ciclo di Piano.

⁽¹⁾ Il peer group è composto, oltre che da Terna, dalle seguenti aziende: Shams, Red Electrica, Enagas, National Grid, Severn Trent, United Utilities. 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 massimo di due) dai seguenti titoli, elencati nell'ordine: Elia, REN.

Il Consiglio di Amministrazione, su parere del Comitato per la Remunerazione, successivamente alla conclusione di ciascun Periodo di *Performance*, provvederà alla verifica del livello di conseguimento degli Obiettivi di *Performance* determinando, di conseguenza, il numero di *Phantom Stock* e il Premio da attribuire. La *performance* complessiva, per ciascun Ciclo di Piano, è misurata come media ponderata degli score conseguiti per ciascuno dei tre obiettivi, secondo le rispettive curve di *performance*. Al di sotto di un livello soglia di *performance* complessiva, pari all'80% del target («Gate»), nessun Premio sarà erogato al beneficiario. Lo score massimo complessivo è pari al 150% del livello di assegnazione a target.

Il numero delle *Phantom Stock* da attribuire ai Beneficiari, per ciascuno dei due Cicli del Piano, sarà determinato sulla base dei risultati dei bilanci consolidati del Gruppo Terna, approvati dall'Assemblea degli Azionisti della Società e, per quanto riguarda i risultati relativi *Total Shareholder Return*, come risultanti dalle elaborazioni fornite dalle strutture di Amministrazione, Finanza e Controllo e Investor Relations della Società o da società esterna eventualmente incaricata di certificare i risultati conseguiti.

2.4. Ragioni in base all'eventuale decisione di attribuire piani di compenso basati su strumenti finanziari non emessi dell'emittente, quali strumenti finanziari emessi da controllate o controllanti società terze rispetto al gruppo di appartenenza; nel caso in cui i predetti strumenti non sono negoziati nei mercati regolamentati informazioni sui criteri utilizzati per la determinazione del valore a loro attribuibile

Non applicabile.

2.5. Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale contabile che hanno inciso sulla definizione del piano

Non vi sono state significative valutazioni di ordine fiscale o contabile che abbiano influito nella predisposizione del Piano. In particolare, in relazione all'erogazione del Premio, verrà tenuto in considerazione il regime di imposizione applicabile vigente nello stato di residenza fiscale di ciascun Beneficiario.

2.6. Eventuale sostegno del piano da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art. 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003 n. 350

Il Piano non riceve sostegno da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art. 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350.

Sezione 3

Iter di approvazione e tempistica di assegnazione degli strumenti

3.1. Ambito dei poteri e funzioni delegati dall'assemblea al consiglio di amministrazione al fine dell'attuazione del piano

In data 21 marzo 2018 il Consiglio, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha deliberato di sottoporre all'Assemblea degli Azionisti, convocata per il 4 maggio 2018, l'approvazione del Piano.

All'Assemblea degli Azionisti, chiamata a deliberare in merito al Piano di *Phantom Stock* di Terna S.p.A., verrà richiesto di attribuire al Consiglio (su proposta del Comitato per la Remunerazione), con facoltà di subdelega, ogni e più ampio potere necessario od opportuno per l'attuazione del Piano, da esercitare nel rispetto dei principi stabiliti dall'Assemblea medesima e illustrati nel presente Documento Informativo, e in particolare, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, per provvedere - ove previsto sentito anche il Comitato per la Remunerazione - a, (i) approvare e/o modificare e/o integrare il Regolamento del Piano; (ii) individuare nominativamente i Beneficiari; (iii) determinare la misura dell'Incentivo da attribuire a ciascun Beneficiario; (iv) compiere ogni atto, adempimento, formalità, comunicazione che siano necessari o opportuni ai fini della gestione e/o attuazione del Piano, compresa la sua modifica in conformità a quanto previsto nel presente documento informativo.

3.2. Soggetti incaricati per l'amministrazione del piano

Gli organi responsabili della gestione del Piano sono il Consiglio di Amministrazione e il Comitato per la Remunerazione, mentre, per i beneficiari diversi dagli Amministratori Esecutivi e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, l'organo responsabile della gestione del Piano è un soggetto all'uopo delegato dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione.

3.3. Eventuali procedure esistenti per la revisione dei piani anche in relazione a eventuali variazioni degli obiettivi di base

Qualora le Azioni vengano trasformate o convertite in un numero diverso di Azioni della Società per effetto di operazioni sul capitale, inclusa ma non limitatamente la divisione e il raggruppamento di Azioni, il Consiglio potrà deliberare, secondo le proprie discrezionali valutazioni, le necessarie modifiche in merito al numero di *Phantom Stock* da collegarsi ai Diritti.

Il Consiglio avrà altresì la facoltà di adeguare gli Obiettivi di *Performance* in modo tale da garantire, nell'interesse dei Beneficiari, una situazione che sia sostanzialmente equa rispetto a quella precedentemente in essere nell'eventualità in cui si verificano situazioni o circostanze straordinarie e/o non prevedibili che possano incidere significativamente sui risultati e/o sul perimetro del Gruppo ovvero, più in generale, sui parametri alla base degli Obiettivi di *Performance*, ciò al solo fine di preservare le finalità del Piano di costante allineamento tra gli obiettivi aziendali e gli obiettivi alla base dei sistemi di incentivazione dei Beneficiari.

Nel caso di de-listing o cambio di controllo, il Consiglio potrà attribuire ai Beneficiari le *Phantom Stock* e il Premio corrispondente anticipatamente rispetto ai termini previsti dal Regolamento.

Il Consiglio può apportare al Piano le modifiche da esso ritenute opportune al fine di allineare il Piano a norme di legge e regolamenti, nonché correggere eventuali incoerenze, difetti od omissioni del Regolamento e/o del Piano.

3.4. Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare le disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari sui quali sono basati i piani (ad esempio: assegnazione gratuita di azioni, aumenti di capitale con esclusione del diritto di opzione, acquisto e vendita di azioni proprie).

Trattandosi di un piano di *Phantom Stock*, il Piano non prevede l'assegnazione o l'acquisto di Azioni da parte della Società. Per l'attuazione del Piano è prevista, invece, l'attribuzione ai Beneficiari di Diritti che determinano, ai termini e alle condizioni previste dal Regolamento, l'insorgere in capo al Beneficiario del diritto alla corresponsione del Premio.

3.5. Ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche dei citati piani; eventuale ricorrenza di situazioni di conflitti di interesse in capo agli amministratori interessati

Nell'individuazione degli elementi essenziali del Piano è stato coinvolto, nelle varie fasi di elaborazione, il Comitato per la Remunerazione, composto da amministratori non esecutivi e indipendenti ai sensi del combinato disposto degli articoli 147-ter, comma 4 e 148, comma 3, del TUF e ai sensi dell'articolo 3 del Codice di autodisciplina.

L'Amministratore Delegato e Direttore Generale si è astenuto dalle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione relative alla sua remunerazione.

3.6. Ai fini di quanto richiesto dall'art. 84-bis, comma 1, la data della decisione assunta da parte dell'organo competente a proporre l'approvazione dei piani dell'assemblea e dell'eventuale proposta dell'eventuale comitato per la remunerazione

Nella riunione del 20 marzo 2018 il Comitato per la Remunerazione ha espresso, all'unanimità, parere favorevole sulla proposta di approvazione del Piano da parte del Consiglio di Amministrazione della Società.

Nella riunione del 21 marzo 2018 il Consiglio di Amministrazione ha approvato il Piano, con il parere favorevole del Comitato ed ha proposto di sottoporlo all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti convocata in unica convocazione in data 4 maggio 2018.

3.7. Ai fini di quanto richiesto dell'art. 84-bis comma 5, lett. a), la data della decisione assunta da parte dell'organo competente in merito all'assegnazioni degli strumenti e dell'eventuale proposta al predetto organo formulata dall'eventuale comitato per la remunerazione

I Diritti previsti dal Piano saranno assegnati ai Beneficiari dal Consiglio di Amministrazione e, per i Manager diversi dagli Amministratori esecutivi e dai Dirigenti con responsabilità strategiche, dal soggetto all'uopo delegato dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione, successivamente all'approvazione del Piano da parte dell'Assemblea ordinaria degli Azionisti della Società convocata in unica convocazione in data 4 maggio 2018.

La data della decisione assunta da parte del Consiglio di Amministrazione in merito all'Assegnazione delle *Phantom Stock* e la data dell'eventuale proposta al Consiglio di Amministrazione da parte del Comitato per la Remunerazione non sono disponibili al momento della redazione del presente Documento Informativo e, pertanto, verranno comunicate successivamente ai sensi dell'art. 84-bis, comma 5, lettera a) del Regolamento Emittenti Consob.

3.8. Prezzo di mercato, registrato nelle predette date, per gli strumenti finanziari su cui è basato il piano, se negoziati in mercati regolamentati

Il prezzo delle azioni al momento dell'Assegnazione dei diritti da parte del Consiglio di Amministrazione, sarà comunicato ai sensi dell'art. 84-*bis*, comma 5, del Regolamento Emittenti Consob.

Di seguito si riporta il prezzo ufficiale di chiusura di Borsa dell'Azione Terna registrato nelle date indicate nel paragrafo 3.6:

- prezzo ufficiale di chiusura di Borsa dell'Azione Terna in data 20 marzo 2018, pari a Euro 4,723;
- prezzo ufficiale di chiusura di Borsa dell'Azione Terna in data 21 marzo 2018, pari a Euro 4,747.

3.9. Nel caso di piani basati su strumenti finanziari regolamentati, in quali termini e secondo quali modalità l'emittente tiene conto, nell'ambito dell'individuazione della tempistica di assegnazione degli strumenti in attuazione dei piani, della possibile coincidenza temporale tra:

- i. detta assegnazione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal comitato per la remunerazione, e
- ii. la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 114, comma 1. Ad esempio, nel caso in cui le informazioni siano:
 - a. non già pubbliche ed idonee ad influenzare positivamente le quotazioni di mercato, ovvero
 - b. già pubblicate ed idonee ad influenzare negativamente le quotazioni di mercato

L'eventuale diffusione di informazioni privilegiate al momento dell'assegnazione dei Diritti risulterebbe ininfluente nei confronti dei Beneficiari che, sulla base del meccanismo del Piano che prevede l'assegnazione di *Phantom Stock*, non possono effettuare alcuna operazione sulle azioni, non essendoci alcuna attribuzione materiale delle stesse.

Sezione 4

Le caratteristiche degli strumenti attribuiti

4.1. La descrizione della forma in cui sono strutturati i piani di compensi basati su strumenti finanziati

Il Piano consiste nell'assegnazione, a ciascuno dei Beneficiari, di Diritti a ricevere delle *Phantom Stock* ai termini e alle condizioni previste dal Regolamento e dalla Lettera di Assegnazione. Il numero delle *Phantom Stock* da attribuire ai Beneficiari è subordinato al raggiungimento degli Obiettivi di *Performance*, in base ai criteri esposti al precedente paragrafo 2.2.

Le *Phantom Stock* vengono attribuite al termine del Periodo di *Performance* e quindi convertite in un Premio in denaro in base ai criteri esposti al precedente paragrafo 2.2.

4.2. L'indicazione del periodo di effettiva attuazione del piano con riferimento anche ad eventuali diversi cicli previsti

Il Piano prevede due Cicli di Assegnazione. L'Assegnazione dei Diritti è prevista nel corso degli anni 2018 e 2019 e quindi articolata su un "piano rolling", ossia stabilita con frequenza annuale.



Le *Phantom Stock* verranno attribuite ai Beneficiari nell'anno successivo al termine del Periodo di *Performance* in relazione a ciascun Ciclo (i.e. 2020 per il 2° Ciclo, 2021 per il 3° Ciclo) e convertite in denaro secondo quanto previsto al precedente paragrafo 2.32.

4.3. Il termine del piano

Il Piano si concluderà con la corresponsione del Premio relativo al 3° Ciclo, ovvero dopo l'approvazione del bilancio 2021 da parte dell'Assemblea.

4.4. Il massimo numero di strumenti finanziari, anche nella forma di opzioni, assegnati in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati o alle indicate categorie

Il numero di *Phantom Stock* sarà definito dopo l'approvazione del Piano da parte dell'Assemblea. Il numero di Diritti assegnati è determinato sulla base dei meccanismi descritti al paragrafo 2.3.

4.5. Modalità e le clausole di attuazione del piano, specificando se l'effettiva attribuzione degli strumenti è subordinata al verificarsi di condizioni ovvero al conseguimento di determinati risultati anche di *performance*; descrizione di tali condizioni e risultati

L'Attribuzione delle *Phantom Stock* e la relativa conversione nel Premio monetario sono condizionati a:

- conseguimento di specifici Obiettivi di *Performance* come evidenziato nel paragrafo 2.2.;

-
- effettiva costanza del Rapporto di lavoro senza che sia in corso l'eventuale periodo di preavviso o comunque senza che sia stata data comunicazione di recesso; gli amministratori non devono aver rinunciato all'incarico né essere stati revocati (si vedano ulteriori dettagli nel successivo paragrafo 4.8).

Fermo restando il diritto al risarcimento dell'eventuale ulteriore danno, successivamente all'erogazione del Premio, la Società si riserva il diritto, entro i termini di prescrizione previsti dalle vigenti disposizioni legislative e indipendentemente dal fatto che il rapporto sia ancora in essere o cessato, di chiedere al Beneficiario la restituzione del Premio già erogato (c.d. "clawback"), qualora si verificasse una delle seguenti casistiche:

- comportamenti fraudolenti o di colpa grave del beneficiario a danno del Gruppo Terna;
- gravi e intenzionali violazioni delle leggi, del Codice Etico e di norme aziendali;
- erogazione del Premio sulla base di dati che in seguito risultino manifestamente errati o dolosamente alterati.

4.6. L'indicazione di eventuali vincoli di disponibilità gravanti sugli strumenti attribuiti ovvero sugli strumenti rivenienti dall'esercizio delle opzioni, con particolare riferimento ai termini entro i quali sia consentito o vietato il successivo trasferimento alla società stessa o a terzi

Trattandosi di un Piano di *Phantom Stock* non è prevista l'attribuzione di Azioni o di opzioni e pertanto la presente sezione non risulta applicabile.

4.7. La descrizione di eventuali condizioni risolutive in relazione all'attribuzione dei piani nel caso in cui destinatari effettuano operazioni di hedging che consentono di neutralizzare eventuali divieti di vendita degli strumenti finanziari assegnati, anche nella forma di opzioni, ovvero degli strumenti finanziari rivenienti dall'esercizio di tali opzioni

Trattandosi di Piano di *Phantom Stock*, in base al quale non vengono attribuite azioni o opzioni, non sono possibili operazioni di *hedging* che consentano di neutralizzare il divieto di vendita dei Diritti assegnati, pertanto la presente sezione non risulta applicabile.

4.8. La descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro

Hanno diritto all'erogazione del Premio i Beneficiari che al momento del pagamento del Premio, per ciascun Ciclo, siano in costanza con il Rapporto senza che sia in corso l'eventuale periodo di preavviso o comunque senza che sia stata data comunicazione di recesso; gli amministratori non devono aver rinunciato all'incarico né essere stati revocati. In caso di cessazione del Rapporto prima del pagamento del Premio, il Beneficiario perderà automaticamente tutti i Diritti (o le *Phantom Stock* già attribuite) che diverranno inefficaci e il medesimo non avrà inoltre diritto a ricevere alcun compenso o indennizzo a qualsivoglia titolo da parte della Società e/o della Società Partecipante.

Si precisa altresì che, nel caso di cessazione del Rapporto prima del pagamento del Premio per causa diversa da:

- licenziamento disciplinare;
- dimissioni non per giusta causa;

- revoca per giusta causa dell'incarico di amministratore;
- dimissioni non per giusta causa dell'amministratore;

e quindi anche nell'ipotesi di risoluzione consensuale del Rapporto, verrà mantenuto il diritto (per il beneficiario o per gli eredi o aventi causa) a ricevere, al termine del periodo di *performance*, una quota parte del Premio applicando il criterio "pro-rata temporis".

4.9. L'indicazione di altre eventuali cause di annullamento dei piani

Salvo quanto previsto nei precedenti paragrafi, non sussistono altre cause di annullamento del Piano.

4.10. Le motivazioni relative all'eventuale previsione di un riscatto da parte della società, degli strumenti finanziari oggetto dei piani, disposto ai sensi dell'art. 2357 e ss. del codice civile; i beneficiari del riscatto indicando se lo stesso è destinato soltanto a particolare categorie di dipendenti; gli effetti della cessazione del rapporto di lavoro

Non applicabile.

4.11. Gli eventuali prestiti o altre agevolazioni che si intendono concedere per l'acquisto delle azioni ai sensi dell'art. 2358, comma 3 del codice civile.

Non applicabile.

4.12. L'indicazione di valutazioni sull'onere atteso per la società alla data di relativa assegnazione, come determinabile sulla base di termini e condizioni già definiti, per ammontare complessivo e in relazione a ciascuno strumento del piano.

Tale valore non è allo stato determinabile in quanto dipenderà dal valore dell'Azione al momento dell'attribuzione della *Phantom Stock* o della erogazione del Premio.

Il costo stimato del Piano di *Phantom Stock* 2018-2021, ossia del totale dei due cicli triennali, in caso di raggiungimento di *performance* al target e ipotizzando che il prezzo dell'Azione di Terna rimanga stabile nel periodo di *performance* (rispetto al prezzo di € 4,747 rilevato il 21 marzo 2018) è di circa **20** milioni di Euro, per un massimo di **80** beneficiari.

4.13. L'indicazione degli eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dai piani di compenso

Non applicabile.

4.14-4.23

Le sezioni relative all'attribuzione di azioni e alle *stock option* non sono applicabili.

La Tabella n. 1 prevista dal paragrafo 4.24 dello Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti, sarà fornita successivamente secondo le modalità di cui all'art. 84-bis, comma 5, lettera a) del Regolamento Emittenti.



Terna aderisce al progetto Impatto Zero® di LifeGate.
Le emissioni di anidride carbonica generate da questa pubblicazione sono state compensate
con la creazione e tutela di nuove foreste in Italia e nei Paesi in via di sviluppo.

www.impacttozero.it

Tutte le foto utilizzate sono di proprietà di Terna.

www.terna.it

Mercurio GP
Milano

Consulenza strategica
Concept creativo
Graphic design
Impaginazione
Editing

www.mercuriogp.eu



Varigrafica Alto Lazio S.r.l.
Nepi (VT)

Stampa

www.varigrafica.com

