

EXECUTIVE COMPENSATION OVERVIEW 2019



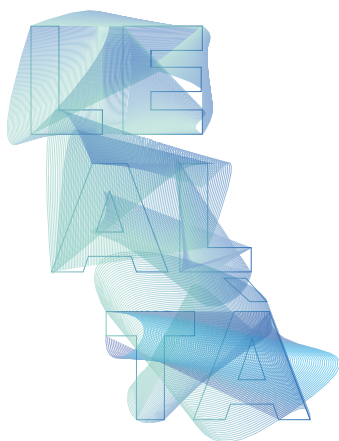
*I nostri valori
Questa è Terna*



Responsabilità è tante cose per noi: promuovere lo sviluppo sostenibile, il rispetto per l'ambiente e delle comunità locali, valorizzare le persone, assicurare la gestione del sistema elettrico in assoluta qualità e sicurezza. Responsabilità è il valore che incarna il nostro modo di essere, non solo ai nostri occhi ma anche a quelli di tutto il Paese.



*I nostri valori
Questa è Terna*



La nostra forza si basa sull'integrità, la fiducia e la trasparenza. Per noi la lealtà è la base per costruire fiducia tra le persone, le comunità locali, il Paese, così come è fondamentale renderla visibile attraverso ogni nostra azione. Perché le parole che caratterizzano il nostro modo di fare, sono le parole in cui crediamo.



*I nostri valori
Questa è Terna*



La passione è al centro di ogni nostra azione e agiamo sempre da persone appassionate. Quando facciamo innovazione, creiamo sviluppo, mettiamo in circolo il nostro sapere, facciamo squadra e siamo proattivi. Perché la passione è l'energia che fa davvero la differenza.



EXECUTIVE COMPENSATION OVERVIEW 2019

Lettera del Presidente del Comitato per la Remunerazione	2
Profilo del Gruppo Terna	4
Governance	6
Politica di Remunerazione	8
Amministratore Delegato e Direttore Generale	10
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (DIRS)	12
Incentivazione di Lungo Termine (LTI)	14
La Sostenibilità	16
Analisi della passata stagione assembleare	18

Lettera del Presidente del Comitato per la Remunerazione



Cari Azionisti,

insieme agli altri componenti del Comitato per la Remunerazione, ho il piacere di presentare l'**Executive Compensation Overview** del Gruppo Terna.

Il presente documento è stato sviluppato con la finalità di migliorare ulteriormente la trasparenza e la fruibilità delle informazioni relative alla Politica di Remunerazione del Gruppo, rappresentando in forma sintetica i **principali elementi esposti nella Relazione Annuale sulla Remunerazione**.

Abbiamo voluto, inoltre, fornire una panoramica degli **elementi di contesto** che contribuiscono alla **definizione della Politica di Remunerazione** con particolare riferimento:

- allo specifico **profilo di business** del Gruppo, la cui mission è quella di esercitare un ruolo guida per una transizione energetica sostenibile;
- ai **principi di corporate governance**, allineati con le raccomandazioni formulate dal Codice di Autodisciplina e con le principali *best practice* internazionali;

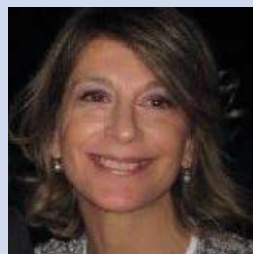
- alle tematiche di **sostenibilità**, attraverso il collegamento con i sistemi di incentivazione;
- ai **valori aziendali** nei quali le persone di Terna si riconoscono;
- all'importanza che Terna riconosce al **dialogo** e all'**interazione continua** con tutti gli **stakeholder** in tema di remunerazione.

Crediamo infatti che la Politica di Remunerazione e in particolare l'architettura dei sistemi di incentivazione del Gruppo Terna, definiti con il contributo di tutti questi elementi, consentiranno di **continuare ad attrarre** le migliori competenze professionali ad ogni livello organizzativo, di **valorizzare le persone** garantendo l'inclusione e le pari opportunità e di **assicurare un costante allineamento** tra la **remunerazione** del management, le **performance** aziendali e la creazione di valore nel lungo periodo per gli azionisti.

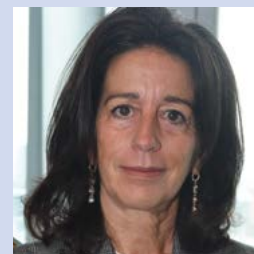
In particolare, continuando quanto già avviato nel 2018, anche per il 2019 proseguirà l'impegno a **migliorare costantemente i sistemi di incentivazione** in termini di coerenza e omogeneità applicativa, impatto motivazionale e fidelizzazione della popolazione coinvolta, al fine di **massimizzare la retention** delle risorse chiave.

Confidiamo che le informazioni contenute in questa Overview risultino esaustive ed utili per voi Azionisti e ci auguriamo di incontrare il vostro positivo riscontro.

Fabio Corsico
Presidente del Comitato
per la Remunerazione,
Consigliere indipendente



Gabriella Porcelli
Membro del Comitato per la
Remunerazione,
Consigliere indipendente



Elena Vasco
Membro del Comitato per
la Remunerazione*,
Consigliere indipendente



1 h

DURATA MEDIA
DELLE RIUNIONI - ANNO 2018



4

RIUNIONI DEL COMITATO
SVOLTE NEL 2018



92%

TASSO DI PARTECIPAZIONE
ALLE RIUNIONI - ANNO 2018

ESPERTI ESTERNI INDIPENDENTI,
A SUPPORTO DEL COMITATO:

WillisTowersWatson 

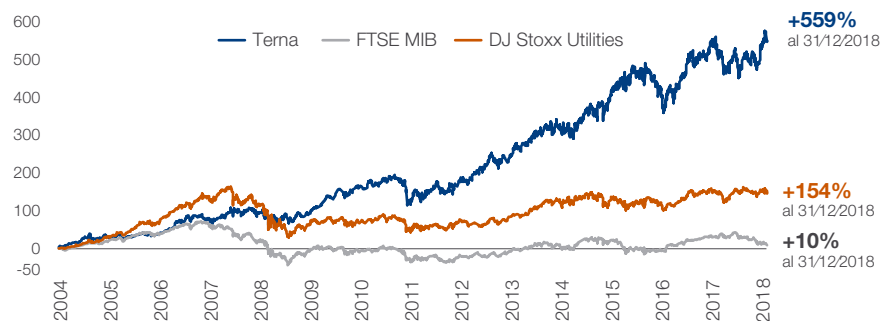
(*) Dal 20 marzo 2019. A seguito delle dimissioni del Consigliere Stefano Saglia rassegnate con efficacia 10 agosto 2018 e fino alla nomina del Consigliere Elena Vasco, il Comitato è stato composto da Fabio Corsico e Gabriella Porcelli.

Profilo del Gruppo Terna

Terna è un operatore indipendente di reti per la trasmissione dell'energia elettrica (TSO, *Transmission System Operator*), tra i principali in Europa per chilometri di linee gestite. Terna è il proprietario principale della Rete di Trasmissione Nazionale in alta e altissima tensione e svolge un servizio pubblico per la trasmissione e il dispacciamento dell'energia elettrica attraverso il Paese.

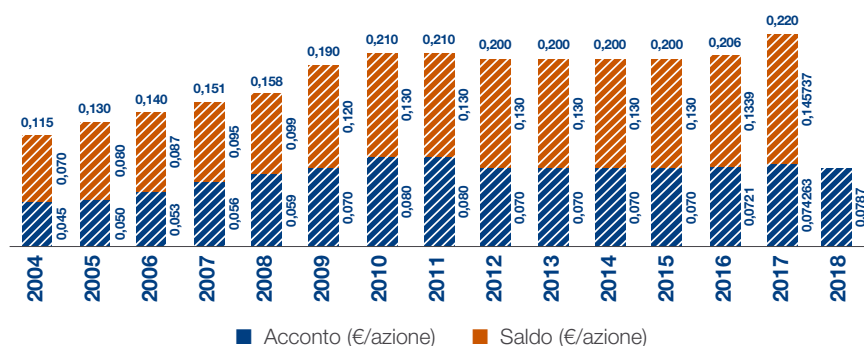
La **Mission** del Gruppo è **esercitare un ruolo guida per una transizione energetica sostenibile**, facendo leva su innovazione, competenze e tecnologie distintive a beneficio di tutti gli *stakeholder*.

TOTAL SHAREHOLDER RETURN (dalla quotazione a fine 2018)



Fonte: Bloomberg

DIVIDENDI DISTRIBUITI AGLI AZIONISTI TERNA



Questa Mission definisce il **ruolo primario** di Terna nell'attuale fase di **transizione verso un sistema energetico nazionale e internazionale sempre più decarbonizzato e sostenibile**. Un obiettivo che Terna vuole raggiungere puntando su competenze, innovazione e digitalizzazione.

Più investimenti, più innovazione e più sviluppo delle competenze, per gestire attività crescenti in volume e complessità sia nel core business, sia nelle nuove opportunità di business non regolato, sia nei progetti di crescita all'estero.

Performance

Ritorno complessivo per l'azionista (TSR) da IPO a fine 2018

+559%

Capitalizzazione:

10€ mld CIRCA

A FINE 2018

Totale Investimenti cumulati
Piano Strategico 2019-2023

6,8€ mld CIRCA

Financial (dati al 31.12.2018)

Ricavi

2.197 € mln

EBITDA

1.651 € mln

Utile netto

707 € mln

Corporate (dati al 31.12.2018)

Linee

74.442 km

Numero dipendenti

4.252

Stazioni elettriche

881

Governance

Il nostro sistema di *Governance* è orientato alla **creazione di valore per gli azionisti**. Crediamo che una buona *Corporate Governance* possa innescare un circolo virtuoso in termini di efficienza e integrità aziendale, con effetti positivi anche sugli altri *stakeholder*.

Il nostro sistema è allineato ai principi del **Codice di Autodisciplina** per le società quotate. Ci conformiamo inoltre alle raccomandazioni formulate dalla **Consob** e, più in generale, alle principali **best practice internazionali**.

GOVERNANCE DELLE POLITICHE RETRIBUTIVE

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.

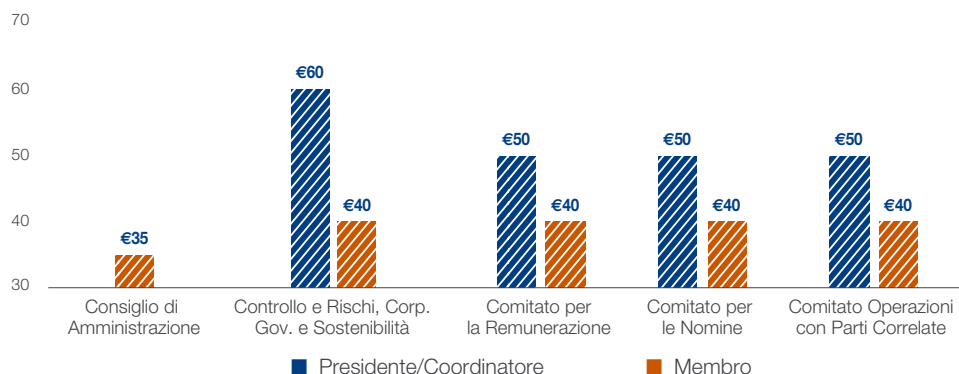
Il Consiglio di Amministrazione

- determina la remunerazione degli Amministratori con deleghe e per la partecipazione ai Comitati consiliari, sentito il parere del Collegio Sindacale;
- definisce e verifica la consuntivazione degli obiettivi assegnati all'AD e DG;
- determina i criteri generali della politica retributiva rivolta ai DIRS.

Si segnala che tutti i soggetti si astengono dal partecipare alle delibere consiliari relative alla propria remunerazione.

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.

REMUNERAZIONE AMMINISTRATORI (€ 000)



Composizione CdA

N° Consiglieri:
9

Indipendenti:
67%

Remunerazione Totale Presidente

238.000 €

Remunerazione Variabile

Prevista esclusivamente per ruoli
con deleghe esecutive

Funzioni interne maggiormente coinvolte nella definizione della politica di remunerazione:

Risorse Umane,
Organizzazione e
Affari Generali

Amministrazione,
Finanza e Controllo

Board Evaluation

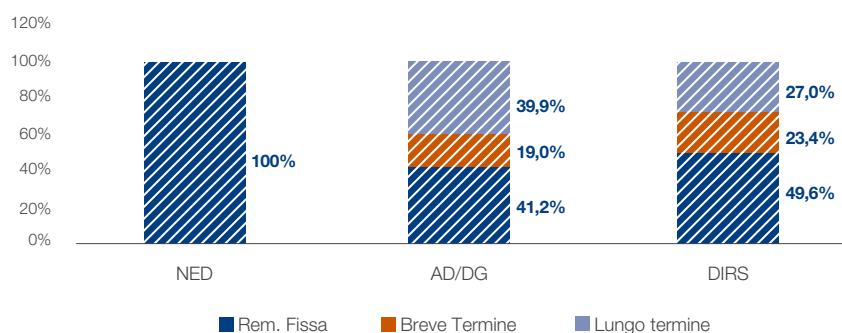
Condotta annualmente con una società
indipendente (gli esiti sono riportati nella
relazione sulla corporate governance)

Politica di Remunerazione

Principali elementi della politica retributiva e finalità:

- **Remunerazione fissa:** remunera le competenze, l'esperienza ed il contributo richiesto dal ruolo.
- **Incentivazione di breve termine (MBO):** incentiva il raggiungimento di obiettivi annuali di tipo economico-finanziario fissati nel budget, nonché di ulteriori obiettivi annuali di natura non economica. Consente di valutare il contributo di ciascun beneficiario alla performance di Terna su base annua e di orientare le azioni del management verso obiettivi strategici in linea con le priorità di business.
- **Incentivazione di lungo termine (LTI):** è finalizzato ad allineare, nel lungo termine, l'azione del management con gli interessi degli azionisti e con il raggiungimento degli obiettivi del Piano Strategico.
- **Benefit:** completano il trattamento economico e si caratterizzano per la loro natura prevalentemente assistenziale e previdenziale.
- **Severance:** indennità di fine rapporto finalizzata a tutelare gli interessi della Società, prevenendo eventuali controversie.
- **Patti di non concorrenza:** allo stato attuale non presenti per AD e DG e Amministratori. La Società può applicare patti di non concorrenza con riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nei casi in cui questi abbiano professionalità e competenze tali per cui la risoluzione del rapporto di lavoro possa determinare rischi per l'azienda.

PAY MIX A TARGET



Finalità:

- Attraction e Retention
- Allineamento tra interessi del management e degli azionisti
- Allineamento alle best practice nazionali ed internazionali e alla normativa
- Integrazione di elementi correlati alla sostenibilità e all'innovazione

Criteri di identificazione del campione per il benchmark:

- società quotate in mercati regolamentati;
- settore di appartenenza;
- dimensione economica;
- dimensione organizzativa;
- capitalizzazione azionaria;
- complessità organizzativa e di business.

Posizionamento:

- Complessivamente allineato alla mediana di mercato

Politica di remunerazione

Amministratore Delegato e Direttore Generale

Incentivazione variabile di breve termine (MBO):

Per la carica di **Amministratore Delegato**, l'accesso all'incentivo è subordinato al raggiungimento di predeterminati obiettivi aziendali.

- **Obiettivi 2019:** **1)** Utile Netto; **2)** IoT for the Grid (realizzazione di un'infrastruttura di raccolta dati mediante installazione di sensoristica distribuita su asset della Rete di Trasmissione Nazionale nella Regione Veneto).
- **Curva di Premio:** scala dicotomica *on/off* senza possibilità di *overperformance*. Il mancato raggiungimento anche di uno solo dei due obiettivi non genererà alcuna erogazione.

Per il ruolo di **Direttore Generale**, l'accesso all'incentivo è subordinato al raggiungimento dei seguenti obiettivi aziendali:

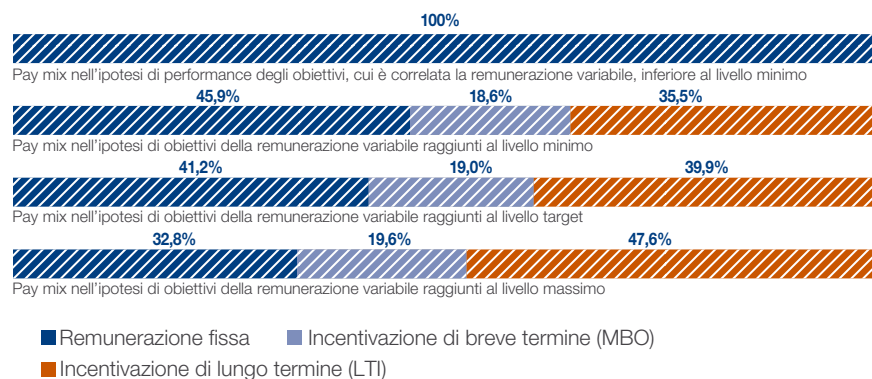
- **Obiettivi 2019:**
 - 1)** Investimenti ed Entrate in Esercizio (peso 30%);
 - 2)** EBITDA (peso 30%);
 - 3)** Qualità del Servizio (peso 20%);
 - 4)** Sicurezza sul lavoro (peso 20%).

Il target della Qualità del Servizio viene definito da ARERA (Autorità di Regolazione per Energia Reti e Ambiente).

- **Curva di Premio:** se la media ponderata degli score dei singoli obiettivi è inferiore a 80%, nulla è dovuto; in caso di *overperformance* non è possibile conseguire un premio superiore a quello massimo prestabilito (Cap: 150%).

Incentivazione variabile di lungo termine (LTI): si veda di seguito la scheda di dettaglio.

PAY-MIX AD/DG



Remunerazione Fissa Totale (AD e DG):

1.085.000 €

Remunerazione Variabile di Breve Periodo (AD e DG):

Target:

500.000 €

Massimo:

650.000 €

Remunerazione Variabile di Lungo Periodo (DG):

Target:

123,6% della RAL

Massimo:

185,4% della RAL

Pay Ratio:

26:1 (costante nel triennio 2016-2018)

Campione per Benchmark

Atlantia

Enagas

Enel

Italgas

Leonardo

Maire Tecnimont

National Grid

Prysmian

Red Electronica

Saipem

Severn Trent

Snam

TIM

United Utilities Group

Posizionamento retributivo di mercato: Mediana

Claw-back: su tutte le componenti
variabili (breve e lungo termine)

Politica di remunerazione

Dirigenti con Responsabilità Strategiche (DIRS)

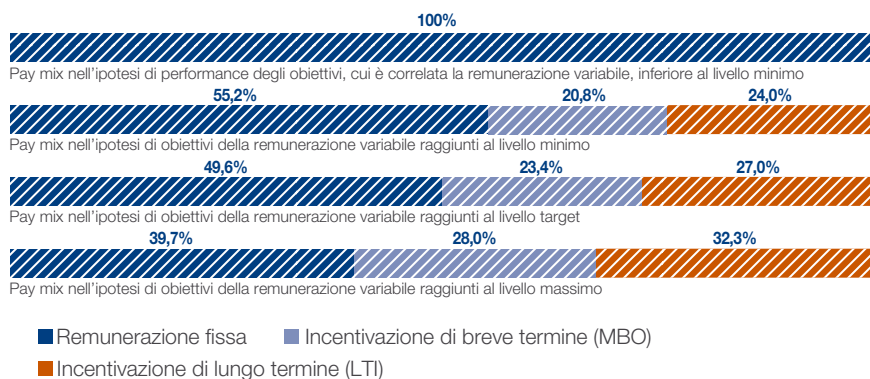
La remunerazione variabile dei DIRS è composta dai seguenti elementi:

- **l'incentivazione di breve termine (MBO)** – Target: fino al **50%** della RAL; Massimo: fino al **75%** della RAL.
- **l'incentivazione di lungo termine (LTI)** – Target: fino al **60%** della RAL; Massimo: fino al **90%** della RAL.

Funzionamento del Sistema MBO:

- **Gate:** EBITDA pre-condizione per l'attivazione.
- **Vesting:** annuale.
- **Assegnazione obiettivi:** processo strutturato di assegnazione a cascata degli obiettivi per garantire coerenza nella contribuzione ai risultati da parte di tutti i manager e le aree aziendali.
- **Curva di Premio:** se la media ponderata degli score dei singoli obiettivi è inferiore a 80%, nulla è dovuto; in caso di *overperformance* non è possibile conseguire un premio superiore a quello massimo prestabilito (Cap: 150%).
- **Propensione al rischio:** governata attraverso il bilanciamento tra sistemi di incentivazione di breve e lungo termine.

PAY-MIX DIRS



Tipologia di obiettivi del sistema MBO:

30%-50%: Obiettivi di Gruppo comuni a tutti i beneficiari.

20%-30%: Obiettivi Trasversali a più funzioni su priorità aziendali.

10%-30%: Obiettivi Individuali specifici di ruolo.

10%: Obiettivo Qualitativo su Modello di Leadership.

Dirigenti con Responsabilità Strategica:

- Responsabile Amministrazione, Finanza e Controllo
- Responsabile Corporate Affairs
- Responsabile Innovation, Digital and Energy Solutions
- Responsabile International Operations
- Responsabile Relazioni Esterne e Sostenibilità
- Responsabile Rete di Trasmissione Nazionale
- Responsabile Strategie, Sviluppo e Dispacciamento

Posizionamento retributivo di mercato:

Mediana (16 aziende nel benchmark)

Claw-back:

su tutte le componenti variabili
(breve e lungo termine)

Politica di remunerazione

Incentivazione di Lungo Termine (LTI)

Al fine di contribuire al raggiungimento degli obiettivi strategici di lungo termine, la Società adotta un sistema di incentivazione di lungo periodo, unico per tutti i beneficiari, finalizzato a:

- garantire la **correlazione** tra gli **interessi del management** e la **creazione di valore per gli azionisti** nel lungo termine;
- **premiare le performance di lungo periodo** e **fidelizzare i beneficiari** durante l'orizzonte temporale del Piano.

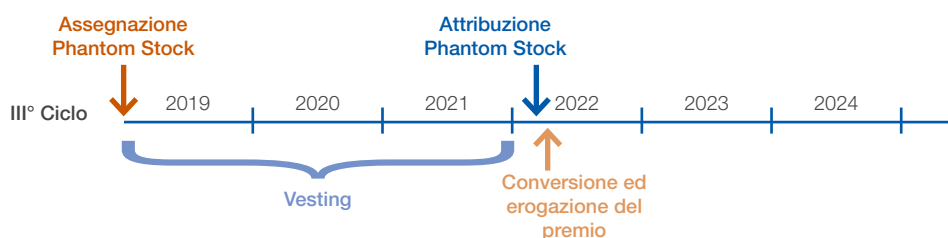
Nel 2018 il CdA e l'Assemblea hanno approvato un impianto rolling così strutturato: due Cicli triennali «*equity based*» 2018-2020 e 2019-2021 sotto forma di *Phantom Stock*.

Beneficiari: Direttore Generale, Dirigenti con Responsabilità Strategiche, altri Dirigenti e Quadri che svolgono funzioni rilevanti per il conseguimento dei risultati strategici del Gruppo.

Funzionamento del Ciclo 2019-2021:

1. **Assegnazione** di un determinato numero di **diritti** a ricevere *Phantom Stock* sottoposte a **vesting** triennale.
2. Il premio finale dipende da: **1) numero di *Phantom Stock* maturate** (sulla base del livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance*); **2) valore dell'Azione**, in base alla *performance* di Borsa.
3. Accertamento del raggiungimento degli obiettivi del Piano, in occasione dell'approvazione del progetto di **Bilancio al 31 dicembre 2021**.
4. Contestuale **conversione** delle *Phantom Stock* in **premio monetario**.

Curva di Premio: se la media ponderata degli score dei singoli obiettivi è inferiore a 80%, nulla è dovuto; in caso di *overperformance* non è possibile conseguire un premio superiore a quello massimo prestabilito (Cap: 150%).



Numero massimo
di Beneficiari

80

Voto Assemblée 2018
su piano LTI (favorevoli)

96,77%

Indicatori sottostanti:

EBITDA Cumulato

50%

TSR Relativo

30%

Dow Jones Sustainability
Index (DJSI)

20%

Panel TSR Relativo:

1) *Snam*

2) *Enagas*

3) *Severn Trent*

4) *Red Electrica*

5) *National Grid*

6) *United Utilities*

Focus DJSI

(condizioni per il raggiungimento massimo):

- In caso di inclusione nell'Indice in tutti e tre gli anni
- posizionamento tra le prime 7 aziende in almeno 2 anni su 3
- posizionamento nel top 10% in un anno su tre

La Sostenibilità

Le *performance* di sostenibilità di Terna sono riconosciute a livello internazionale. Nel 2018 Terna è risultata prima fra le aziende del settore Electric Utilities dell'indice **Dow Jones Sustainability**. Terna è inclusa negli altri principali indici internazionali di sostenibilità (Vigeo Euronext, FTSE4Good, MSCI, STOXX ESG e altri). Terna è stata l'unica società elettrica italiana inclusa nel **Bloomberg Gender Equality Index 2019**.



Il Piano industriale di Terna include 14 obiettivi di sostenibilità articolati in oltre 120 azioni relative a 4 aree: risorse umane, stakeholder e territorio, ambiente e integrità-responsabilità-trasparenza.

Gli investitori sostenibili sono il 9,5% del flottante, il 13% del capitale detenuto da investitori istituzionali.





Terna

IMPATTI SUI SISTEMI DI INCENTIVAZIONE:

Incentivazione di breve termine (MBO)

- AD/DG e DIRS: nel sistema è previsto un indicatore relativo al **tasso di infortuni** del Gruppo e delle Ditte Appaltatrici.

Incentivazione di lungo termine (LTI)

- AD/DG e DIRS: uno degli indicatori sottostanti è il **posizionamento nell'indice DJSI**, una misura indipendente e affidabile della qualità delle politiche, dei sistemi di gestione e delle performance in tutti gli ambiti della sostenibilità.

Analisi della passata stagione assembleare

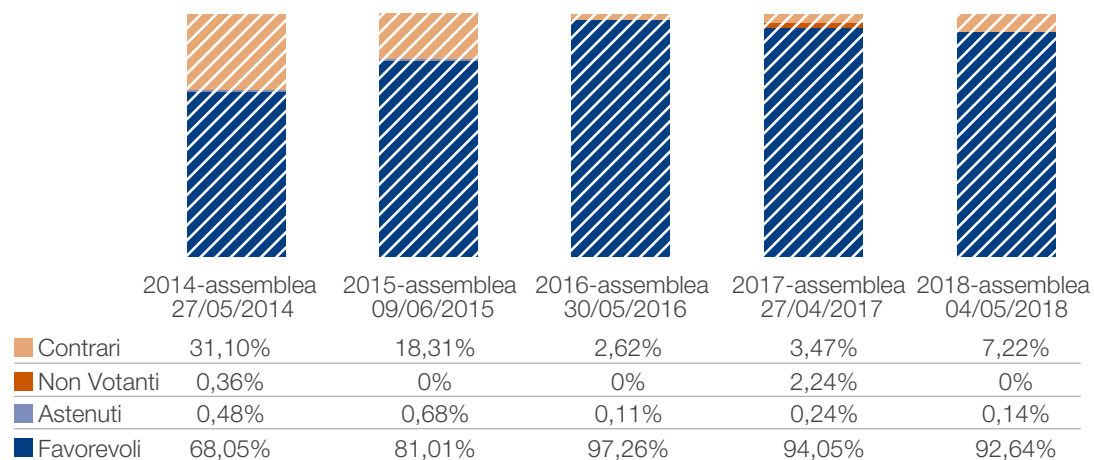
Nell'ambito delle attività svolte in preparazione dell'Assemblea Annuale degli Azionisti, Terna ha portato a termine nei mesi di gennaio e febbraio 2019 un off-season engagement che ha coinvolto i principali **Proxy Advisor (Frontis Governance, ISS e Glass Lewis)** operanti sul mercato italiano e gli **Investitori Istituzionali** rilevanti.

Sono stati contattati gli **Investitori Istituzionali** attivi in tematiche di governo societario, remunerazione e sostenibilità.

Tali investitori sono stati selezionati avendo riguardo a:

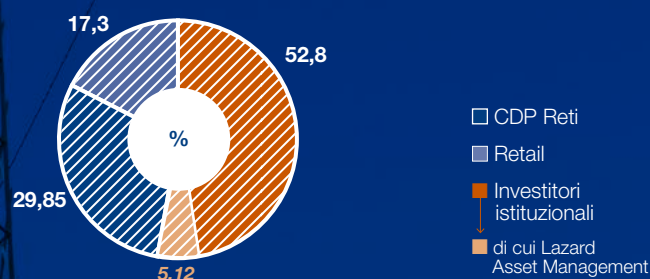
- posizione detenuta nel capitale sociale di Terna;
- intensità di partecipazione assembleare;
- indirizzo di voto espresso o potenziale criticità rispetto a tematiche remunerative;
- propensione all'*engagement*.

ANDAMENTO DEGLI ESITI DELLE VOTAZIONI SULLA RELAZIONE ANNUALE SULLA REMUNERAZIONE (2014-2018)

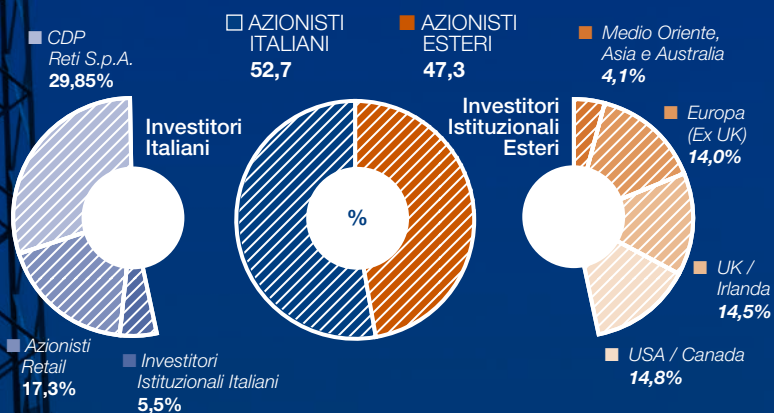


Azionariato (febbraio 2019)

AZIONARIATO PER TIPOLOGIA



AZIONARIATO PER AREA GEOGRAFICA E TIPOLOGIA





Il presente documento è una rappresentazione
della Politica Retributiva 2019.

Il documento integrale “Relazione Annuale
sulla Remunerazione 2019”, redatto secondo
il Regolamento Emittenti per le Società quotate,
è disponibile in formato PDF sul sito Internet della Società.

www.terna.it

Foto: Terna S.p.A.

Progetto grafico: Mercurio GP S.r.l.

Stampa: Varigrafica Alto Lazio S.r.l.



