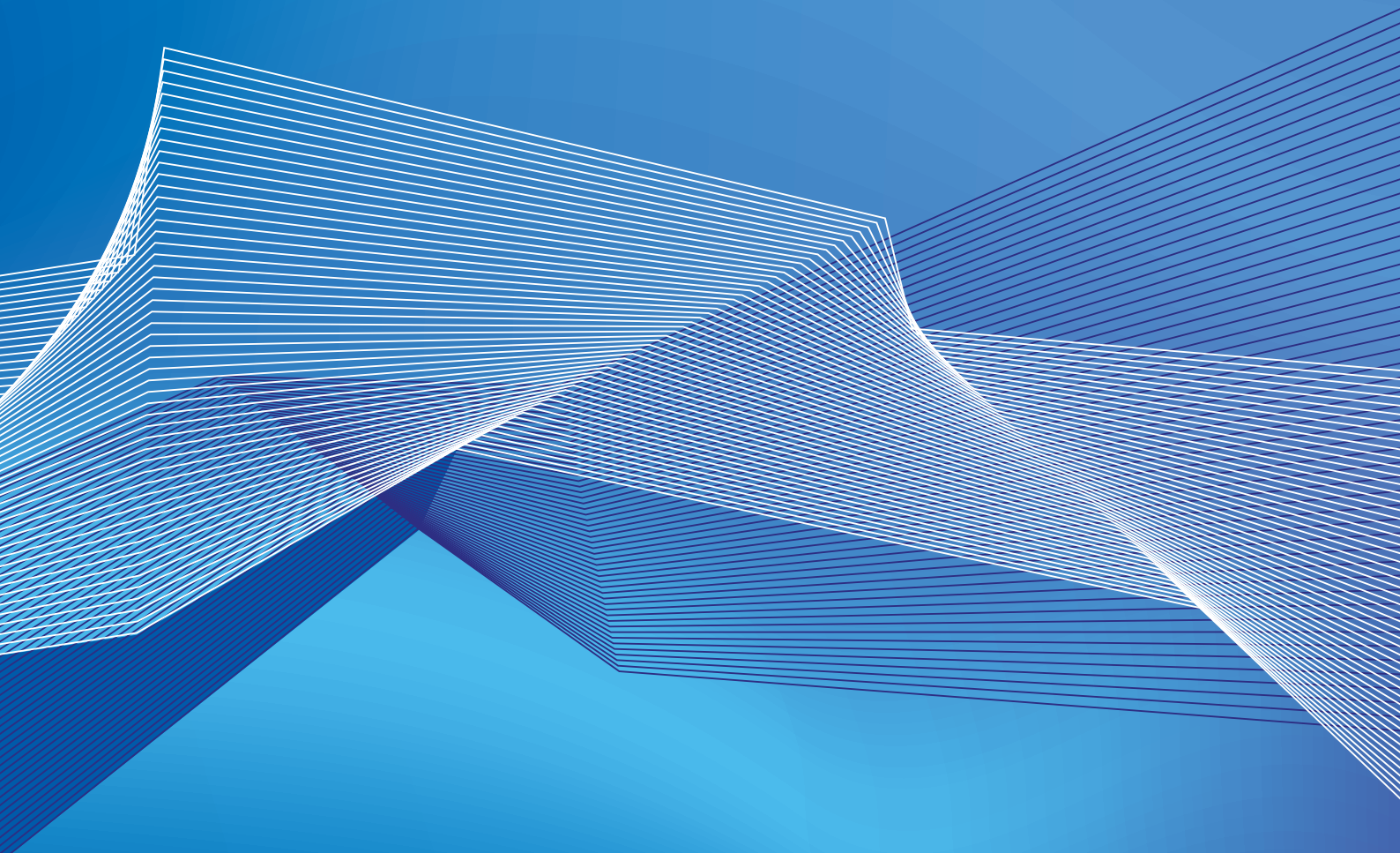


2024

Relazione sulla **Politica di Remunerazione** e sui **Compensi Corrisposti**

Milano, 19 Marzo 2024





Relazione sulla Politica di Remunerazione 2024 e sui Compensi Corrisposti 2023 Terna S.p.A. e Gruppo Terna

Modello di amministrazione e controllo tradizionale

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

Sito Web: www.terna.it

Esercizio al quale si riferisce la Relazione: 2023

Data di approvazione della Relazione: 19 marzo 2024



“ Terna investe per lo sviluppo dell'Italia

Assicuriamo la sicurezza energetica e l'equilibrio tra domanda e offerta di elettricità 24 ore su 24, mantenendo il sistema affidabile, efficiente e accessibile a tutti.

Investiamo e innoviamo ogni giorno per sviluppare una rete elettrica in grado di integrare l'energia prodotta da fonti rinnovabili, collegando sempre meglio le diverse aree del Paese e rafforzando le interconnessioni con l'estero, con un approccio sostenibile e attento alle esigenze dei territori e delle persone con cui lavoriamo. ”

MISSION

“ Siamo dietro l'energia che usi ogni giorno

Abbiamo la responsabilità di garantire la continuità del servizio elettrico, condizione indispensabile perché l'elettricità arrivi in ogni istante a case e imprese in Italia.

Assicuriamo a tutti parità di accesso all'elettricità e lavoriamo per consegnare energia pulita alle generazioni future. ”

PURPOSE

“ Pensiamo al futuro dell'energia

Ci impegniamo per un futuro alimentato da energia pulita, favorendo nuovi modi di consumare e di produrre basati sempre più sulle fonti rinnovabili per raggiungere gli obiettivi di una transizione energetica che sia equa e inclusiva, anche riducendone i costi.

Grazie alla nostra visione d'insieme del sistema elettrico e alle nuove tecnologie digitali, guidiamo il percorso del Paese verso l'azzeramento delle emissioni di gas serra al 2050, in linea con i target climatici europei. ”

VISION

Lettera del Presidente del Comitato per la Remunerazione

Signore e Signori Azionisti,



In qualità di Presidente del Comitato per la Remunerazione con piacere introduco la Relazione sulla Politica di Remunerazione per l'esercizio 2024 e sui Compensi corrisposti di competenza 2023, articolata come previsto dall'articolo 123-ter del TUF e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 19 marzo 2024.

La Relazione si prefigge non solo di fornire un'illustrazione chiara, esauriente e trasparente, rivolta agli Azionisti e a tutti gli *stakeholder*, della Politica di Remunerazione di Terna per l'esercizio 2024 e dei compensi erogati agli Amministratori, ai Sindaci e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società nell'esercizio 2023 ma anche di evidenziare il ruolo della politica retributiva a supporto del piano di sviluppo della Società.

Terna, quale abilitante strategico, ha un ruolo centrale nella transizione energetica dell'Italia, assicurando il raggiungimento degli ambiziosi obiettivi ambientali, la competitività del nostro sistema produttivo e l'accessibilità ai cittadini a forniture elettriche a costi ragionevoli. I tempi della transizione, dettati dagli accordi internazionali, sono strettissimi, gli investimenti necessari assai elevati, gli obiettivi conseguenti molto ambiziosi; per raggiungere gli obiettivi che Terna deve assolutamente cogliere, occorre far leva su un capitale umano altamente qualificato, con skill tecnologiche STEM (*Science, Technology, Engineering, Mathematics*) avanzate. Nel mercato del lavoro è in atto la cosiddetta "guerra dei talenti" e la domanda degli specialisti STEM eccede nettamente l'offerta, specialmente in Italia; in questo contesto è essenziale che le politiche attinenti il capitale umano siano allineate e a supporto dei fini strategici di Terna.

Per attrarre e motivare i migliori talenti, oltre agli aspetti retributivi sono importanti il modello di *leadership*, il sistema valoriale, un ambiente di lavoro inclusivo e collaborativo, il rispetto di tutti gli *stakeholder*, una diffusa cultura del merito. In una Società proiettata al futuro come Terna non si può prescindere da questi principi verso cui, peraltro, abbiamo rilevato una buona sensibilità. *Empowerment, accountability e pay for performance* fanno ormai parte del lessico aziendale e non vi è ragione di dubitare che il lessico trovi concreto riscontro anche ai livelli operativi non visibili al Comitato.

Il Comitato per la Remunerazione, pur operando in continuità e apprezzando i numerosi punti di forza di un sistema collaudato e ben funzionante, ha ricercato nuove opportunità di miglioramento, avvalendosi, ove opportuno, di *advisor* indipendenti. La bussola del miglioramento continuo si concretizza nella ricerca incessante e nell'adozione delle cosiddette *best practice*, fatta salva l'ovvia esigenza di osservare gli accordi in essere.

Si è anche svolta un'attenta analisi di *benchmarking* per individuare possibili linee evolutive, in coerenza con gli elementi strategici sopra illustrati. Queste, in estrema sintesi (un ampio dettaglio è illustrato nei capitoli successivi), le principali aree oggetto di analisi e valutazione e le conseguenti proposte formulate dal Comitato per la Remunerazione, approvate dal Consiglio di Amministrazione:

- remunerazione Presidente, Amministratore Delegato e Direttore Generale, Consiglieri non esecutivi, Collegio sindacale: nessuna variazione;
- remunerazione Dirigenti con responsabilità strategiche: alla luce del posizionamento mediamente sotto il primo quartile si è ritenuto opportuno lasciare invariata la componente fissa dando invece facoltà all'AD/DG di incrementare:
 1. la percentuale, calcolata sulla RAL, della componente *Short Term Incentive a target* fino a un massimo del 60% (rispetto al massimo attuale del 50%);
 2. la percentuale (su RAL) del *Long Term Incentive a target* fino a un massimo dell'80% (rispetto al massimo attuale del 60%).
- *short term incentive/mbo*: per alcuni KPI, si è reso più sfidante l'obiettivo per raggiungere lo score massimo;
- *long term incentive*: senza stravolgere l'architettura in essere sono stati introdotti alcuni nuovi parametri al fine di favorire l'oggettiva quantificazione e per misurare l'evoluzione di variabili critiche quali il livello di indebitamento; sono anche stati aggiornati i criteri di ponderazione;
- *bonus straordinari*: sono state introdotte ulteriori limitazioni e sono quindi consentiti solo in relazione a:
 1. operazioni straordinarie di grande portata e impatto;
 2. *entry bonus* e *retention bonus*, in via eccezionale solo nei casi in cui siano ritenuti essenziali per attrarre/trattenere talenti strategici per la realizzazione degli ambiziosi piani di sviluppo della Società.
- *severance dirigenti*: salvaguardando i diritti acquisiti, si esclude, per i dirigenti di nuova nomina (promossi dall'interno o assunti dall'esterno), l'LTI dal computo dell'importo della *severance*.

Il contenuto di questa lettera riflette il contributo di tutti i Consiglieri che compongono il Comitato per la Remunerazione - Dottoressa Angelica Donati, Professor Gian Luca Gregori, Dottoressa Simona Signoracci, Avvocato Anna Chiara Svelto - che personalmente ringrazio per lo straordinario impegno profuso e per l'approccio sempre attento e costruttivo.

Signore e Signori Azionisti, il Comitato per la Remunerazione e i Consiglieri tutti sono al servizio della Società per assicurare che si operi per creare valore e per superare le migliori aspettative degli investitori e di tutti gli *stakeholder*; ogni vostro stimolo volto a migliorare la *performance* aziendale e la *governance* sarà vivamente apprezzato.

Con i più cordiali saluti,

Enrico Tommaso Cucchiani

Presidente del Comitato
per la Remunerazione

Premessa

La presente Relazione riassume i principi e le linee guida con le quali Terna S.p.A. (di seguito, per brevità, anche “Terna”, la “Società” o il “Gruppo”) determina e monitora la politica di remunerazione e la sua attuazione, con particolare riferimento ai Componenti degli Organi di Amministrazione, ai Componenti degli Organi di Controllo, al Direttore Generale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche (di seguito anche “DIRS”).

Il documento è articolato in due sezioni:

- la **Prima Sezione – Relazione sulla politica di remunerazione 2024** – illustra la Politica adottata per il 2024 da Terna per la remunerazione degli Amministratori, del Direttore Generale, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e dei Componenti degli Organi di Controllo, specificando le finalità generali perseguite, gli organi coinvolti e le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della stessa, nonché per l'applicazione di deroghe temporanee;
- la **Seconda Sezione – Relazione sui compensi corrisposti per l'anno 2023** – espone i compensi relativi all'Esercizio 2023 nominativamente per gli Amministratori, i Sindaci e il Direttore Generale e in forma aggregata per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

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

La Politica descritta nella Prima Sezione è stata inoltre predisposta in linea con le raccomandazioni in tema di remunerazione del Codice di *Corporate Governance* delle società quotate (di seguito “Codice di *Corporate Governance*”), nella versione vigente. Come illustrato nella Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari, si ricorda che Terna ha formalmente aderito alla nuova edizione del Codice in occasione del Consiglio di Amministrazione del 27 gennaio 2021.

Il Consiglio di Amministrazione di Terna, in data 19 marzo 2024, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha approvato la Prima e la Seconda Sezione della presente Relazione. La Prima Sezione, ossia la “Relazione sulla politica di remunerazione”, è sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea degli Azionisti mentre la Seconda Sezione, vale a dire la “Relazione sui compensi corrisposti” che fornisce le informazioni dettagliate sui compensi relativi all'Esercizio 2023, è sottoposta al voto non vincolante dell'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del Bilancio di Esercizio al 31 dicembre 2023.

¹ Art. 123-ter del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (il “Testo Unico della Finanza” o TUF aggiornato in base al D. Lgs. 10 maggio 2019, n.49) 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 politica di remunerazione e sui compensi corrisposti, presso la sede sociale, sul proprio sito Internet e con le altre modalità stabilite dalla Consob con regolamento*”. Lo stesso art. 123-ter, comma 3-bis del TUF, afferma che “*le società sottopongono al voto dei soci la politica di remunerazione [...] almeno ogni tre anni o in occasione di modifiche della politica medesima*”. Il comma 3-ter afferma che “*la deliberazione prevista dal comma 3-bis è vincolante*” (ovvero sulla Prima Sezione del presente documento), aggiungendo inoltre che “*qualora l'assemblea dei soci non approvi la politica di remunerazione sottoposta al voto ai sensi del comma 3-bis la società continua a corrispondere remunerazioni conformi alla più recente politica di remunerazione approvata dall'assemblea o, in mancanza, può continuare a corrispondere remunerazioni conformi alle prassi vigenti.*”

² Art. 84-quater del Regolamento Emittenti, dapprima aggiunto con delibera n. 18049 del 23 dicembre 2011 e poi modificato con delibere n. 18214 del 9 maggio 2012 e n. 21623 del 10 dicembre 2020. A tal proposito si segnala che la presente Relazione recepisce le modifiche da ultimo apportate al Regolamento Emittenti in data 11 dicembre 2020.

Si ricorda che il Consiglio di Amministrazione in carica è stato nominato dall'Assemblea degli Azionisti del 9 maggio 2023 e resterà in carica per 3 anni, fino all'Assemblea degli Azionisti di approvazione del Bilancio al 31 dicembre 2025.

I compensi degli Amministratori investiti di particolari cariche e il compenso degli Amministratori non esecutivi per la partecipazione ai comitati consiliari riportati nella Prima Sezione della presente Relazione sono stati determinati dall'attuale Consiglio di Amministrazione, che si è comunque espresso in sostanziale continuità con il mandato precedente.

Il testo della presente Relazione è messo a disposizione del pubblico, presso la sede sociale e nella sezione *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 2023, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

I Documenti Informativi relativi ai piani di compensi in essere basati su strumenti finanziari sono reperibili nella sezione *Governance* del sito internet della Società.



EXECUTIVE SUMMARY



Executive Summary

Di seguito viene presentata la sintesi della politica di remunerazione per il 2024, definita con le deliberazioni del Consiglio di Amministrazione per il mandato 2023-2025, in sostanziale continuità con la politica di remunerazione del mandato precedente.

	REMUNERAZIONE FISSA	INCENTIVAZIONE DI BREVE TERMINE (MBO)	INCENTIVAZIONE DI LUNGO TERMINE (LTI)
	Remunera le competenze, l'esperienza e il contributo richiesto dal ruolo.	Incentiva il raggiungimento di obiettivi annuali di tipo economico-finanziario fissati nel budget, nonché di ulteriori obiettivi annuali di natura non economica.	Finalizzata ad allineare, nel lungo termine, l'azione del management con gli interessi degli azionisti e con il raggiungimento degli obiettivi del Piano Strategico.
PRESIDENTE	Importo		
	€ 238.000 lordi annui, di cui: • € 50.000 ai sensi dell'art. 2389 c.c. comma 1; • € 188.000 ai sensi dell'art. 2389 c.c. comma 3.	--	--
	Condizioni per l'attuazione		
	Definita attraverso benchmark di mercato in relazione ad aziende comparabili sulla base di criteri predefiniti.	--	--
AMMINISTRATORE DELEGATO	Importo		
	€ 235.000 lordi annui, di cui: • € 35.000 ai sensi dell'art. 2389 c.c. comma 1; • € 200.000 ai sensi dell'art. 2389 c.c. comma 3.	€ 50.000 lordi al raggiungimento minimo (un obiettivo con peso 25% ON); € 200.000 lordi al raggiungimento massimo (tutti gli obiettivi ON).	--
	Condizioni per l'attuazione		
	Definita attraverso benchmark di mercato in relazione ad aziende comparabili sulla base di criteri predefiniti.	Obiettivi 2024: • Peso 50%: Utile netto 2024 – Gruppo Terna • Peso 25%: Incentivi output – MSD • Peso 25%: Incentivi output – interzonali È prevista l'applicazione di clausole di clawback.	
DIRETTORE GENERALE	Importo		
	€ 850.000 lordi annui.	€ 300.000 lordi se la media ponderata degli score dei singoli obiettivi è al target (100%); € 450.000 lordi nel caso in cui lo score di tutti gli obiettivi sia a livello massimo (150%).	Attribuzione di Performance Share pari al 123,6% della Retribuzione Annuale Lorda (RAL), come valore complessivo nel triennio di durata del Piano di Performance Share 2024-2028, se la media ponderata degli score dei singoli obiettivi è al target (100%) e a parità del valore dell'azione di Terna rispetto alla data di assegnazione.
	Condizioni per l'attuazione		
	Definita attraverso benchmark di mercato in relazione ad aziende comparabili sulla base di criteri predefiniti.	• Peso 25%: Ebitda 2024 – Gruppo Terna; • Peso 20% Investimenti; • Peso 10% Entrate in Esercizio; • Peso 20%: Qualità del Servizio; • Peso 20%: Indice di Sicurezza sul Lavoro (Is) Personale del Gruppo Terna appartenente al perimetro elettrico; • Peso 5%: Infortuni appaltatori perimetro Italia.	Obiettivi Piano di Performance Share 2024-2028: • FFO su Net Debt medio triennale (peso 30%) • EBITDA Cumulato Triennale (peso 20%) • TSR relativo: posizionamento di Terna nel peer group di riferimento (peso 20%); • Overgeneration (peso 30%). È prevista l'applicazione di clausole di clawback.
		È prevista l'applicazione di clausole di clawback.	

REMUNERAZIONE FISSA		INCENTIVAZIONE DI BREVE TERMINE (MBO)	INCENTIVAZIONE DI LUNGO TERMINE (LTI)
Remunera le competenze, l'esperienza e il contributo richiesto dal ruolo.		Incentiva il raggiungimento di obiettivi annuali di tipo economico-finanziario fissati nel budget, nonché di ulteriori obiettivi annuali di natura non economica.	Finalizzata ad allineare, nel lungo termine, l'azione del management con gli interessi degli azionisti e con il raggiungimento degli obiettivi del Piano Strategico.
Importo			
La remunerazione fissa è correlata al ruolo ricoperto e alle responsabilità a esso attribuite, nonché all'esperienza e alla strategicità della risorsa.		Percentuali di incentivazione fino al 60% della Retribuzione Annua Lorda (RAL) per risultati al target (100%) e fino al 90% per risultati al livello Massimo (150%).	Attribuzione di Performance Share fino all'80% della Retribuzione Annua Lorda (RAL), come valore complessivo nel triennio di durata del Piano di Performance Share 2024-2028, se la media ponderata degli score dei singoli obiettivi è al target (100%) e a parità del valore dell'azione di Terna rispetto alla data di assegnazione.
Condizioni per l'attuazione			
DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	Definita attraverso benchmark di mercato in relazione ad aziende comparabili sulla base di criteri predefiniti.	L'incentivo annuale è correlato: • al superamento di un Gate di accesso (EBITDA di budget); • a obiettivi di Gruppo (peso 40%); • a obiettivi trasversali comuni a più funzioni (peso 20%); • a obiettivi individuali legati al ruolo organizzativo ricoperto (peso 30%); • a obiettivi qualitativi correlati alle competenze manageriali (peso 10%). È prevista l'applicazione di clausole di clawback.	Obiettivi Piano di Performance Share 2024-2028: • FFO su Net Debt medio triennale (peso 30%) • EBITDA Cumulato Triennale: (peso 20%) • TSR relativo: posizionamento di Terna nel peer group di riferimento (peso 20%); • Overgeneration (peso 30%). È prevista l'applicazione di clausole di clawback.
BENEFIT		SEVERANCE	
Completano il trattamento economico e si caratterizzano per la loro natura prevalentemente assistenziale e previdenziale.		Indennità di fine rapporto finalizzata a tutelare gli interessi della società, prevenendo eventuali controversie.	
Descrizione			
PRESIDENTE	• Polizza assicurativa per gli infortuni professionali ed extraprofessionali relativi alla carica.	Trattamento al completamento del mandato pari a 1/12 dei compensi erogati per ogni anno di carica.	
	Condizioni per l'attuazione		
Al completamento del mandato			
Descrizione		Descrizione	
AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE	• Polizza assicurativa per gli infortuni professionali ed extraprofessionali relativi alla carica.	In linea con quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 9 maggio 2023, fatti salvi i casi di licenziamento disciplinare e di dimissioni non per giusta causa, alla risoluzione del rapporto di lavoro connessa alla scadenza del mandato, è prevista (i) come Direttore Generale, l'erogazione di un'indennità pari a 24 mensilità (ii) come Amministratore Delegato, un trattamento di fine mandato (TFM) in misura pari a 1/12 del compenso complessivo (emolumenti fissi più incentivazione variabile di breve termine) per la carica di AD per ogni anno di mandato.	
	• Previdenza complementare; • Assistenza sanitaria integrativa; • Coperture rischio morte, invalidità permanente e infortuni; • Autovettura aziendale a uso promiscuo.	Condizioni per l'attuazione	
Definiti nel rispetto di quanto previsto dal CCNL di riferimento, nonché di quanto disciplinato dalle policy e prassi aziendali applicabili a tutto il personale Dirigente.		In Terna il rapporto di amministrazione dell'AD e il rapporto di lavoro dirigenziale in essere per il DG sono connessi, per cui alla cessazione dell'uno, salvo rinnovo, consegue il venir meno del rapporto fiduciario dell'altro.	
Descrizione			
DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	• Previdenza complementare; • Assistenza sanitaria integrativa; • Coperture rischio morte, invalidità permanente e infortuni; • Autovettura aziendale a uso promiscuo.	Fatti salvi i casi di licenziamento disciplinare per giusta causa o di dimissioni del dirigente per motivi diversi dalla giusta causa, in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro a iniziativa dell'azienda, potrà essere riconosciuta un'indennità di fine rapporto entro il limite della presente Politica.	
	Condizioni per l'attuazione		
Definiti nel rispetto di quanto previsto dal CCNL di riferimento, nonché di quanto disciplinato dalle policy e prassi aziendali applicabili a tutto il personale Dirigente		Risoluzione anticipata del rapporto di lavoro a iniziativa dell'azienda.	



**Prima Sezione:
Relazione sulla politica
di remunerazione 2024**

Indice

1. Sintesi dei principali elementi di novità della presente Relazione	13
2. Processo di engagement e politiche di remunerazione	14
2.1 Esiti delle votazioni e <i>feedback</i> degli <i>shareholder</i>	14
2.2 <i>Total Shareholder Return</i> e <i>performance</i> economiche del Gruppo Terna	17
2.3 Benchmark retributivo	18
2.4 Pay mix	19
3. <i>Governance</i> del processo di remunerazione	20
3.1 Organi e soggetti coinvolti	20
3.2 Processo di approvazione della Politica	28
3.3 Esperti indipendenti e altri soggetti coinvolti	29
4. La Politica della Società in materia di remunerazione	30
4.1 Contenuto, finalità e collegamento con la strategia del Gruppo	30
4.2 Linee guida	35
4.3 Attuazione	35
4.4 Gli elementi della politica di remunerazione	35
4.5 Remunerazione dei componenti il CdA	35
4.5.1 Remunerazione degli Amministratori non investiti di particolari cariche	36
4.5.2 Remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche	37
4.6 Remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale	47
4.7 Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche	47
5. Indice analitico per temi (Delibera Consob n. 18049 e successivi aggiornamenti, Sezione I)	52
6. Indice analitico ai sensi della raccomandazione 27 dell'art. 5 del Codice di <i>Corporate Governance</i> (Edizione gennaio 2020)	53

1. Sintesi

dei principali elementi di novità della presente Relazione

Le linee guida della Politica di Remunerazione 2024 sono state definite in sostanziale **continuità** e **consolidamento** della Politica dell'anno precedente, che ha recepito tutti i requisiti normativi obbligatori vigenti contenuti nella SHRD II e nel Regolamento Emittenti, e in linea con le deliberazioni del Consiglio di Amministrazione per il mandato 2023-2025.

Alla luce delle raccomandazioni contenute nella lettera del Presidente del Comitato Italiano per la *Corporate Governance*, delle richieste dei *proxy advisor* e delle *best practice* di mercato sono state apportate alcune novità alla presente Relazione, in ottica di una sempre maggiore disclosure per tutti gli *stakeholder*.

Novità 2024

Di seguito le principali novità introdotte nella Politica di Remunerazione 2024:

- remunerazione variabile dei Dirigenti con responsabilità strategiche:
 1. percentuale *target Short Term Incentive*: fino a un massimo del 60%;
 2. percentuale *target Long Term Incentive*: fino a un massimo dell'80%.
- *short term incentive* (STI)/mbo: per alcuni KPI, si è resa più sfidante la curva di incentivazione;
- *long term incentive* (LTI): sono stati introdotti alcuni nuovi parametri al fine di misurare l'evoluzione di variabili critiche quali il livello di indebitamento e dare più spazio a indicatori ESG strettamente legati alla transizione energetica, anche con lo scopo di ridurre il *double-dipping* tra breve e lungo termine;
- *bonus* straordinari, *entry bonus* e *retention bonus*: sono state introdotte ulteriori limitazioni e sono quindi consentiti solo in relazione a operazioni straordinarie di grande portata e nei casi in cui siano ritenuti essenziali per attrarre/trattenere talenti strategici per la realizzazione degli ambiziosi piani di sviluppo della Società;
- *severance* dirigenti: salvaguardando i diritti acquisiti, si esclude, per i dirigenti di nuova nomina (promossi dall'interno o assunti dall'esterno), l'LTI dal computo dell'importo della *severance*;
- Revisione dei panel utilizzati ai fini dei *benchmark* retributivi.

2. Processo

di *engagement* e politiche di remunerazione

2.1 Esiti delle votazioni e *feedback* degli *shareholder*

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

Si ricorda che l'attività di Terna nei confronti di azionisti, investitori e principali *stakeholder* si sviluppa nell'ambito di un processo strutturato di comunicazione costante e continuativa durante tutto l'anno. Sono coinvolte le principali funzioni aziendali interessate e in particolare *People Organization & Change*, Affari Societari e *Corporate Governance*, *Investor Relations*, *Corporate Development* e Sostenibilità, anche attraverso il supporto di una società di consulenza indipendente.

A tal fine, Terna ha portato avanti la consueta attività di *shareholder engagement*, conducendo una serie di incontri con i principali investitori istituzionali e *proxy advisors* nel periodo compreso tra febbraio e marzo 2024, con l'obiettivo di approfondire le considerazioni da questi espresse con riferimento ai punti chiave della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti sottoposta all'Assemblea degli Azionisti dello scorso 9 maggio 2023.

Questa attività di dialogo ha fornito alle strutture tecniche di Terna e al Comitato per la Remunerazione un prezioso *feedback* sul punto di vista degli investitori e, più in generale, del mercato in merito alle caratteristiche della Politica di Remunerazione adottata da Terna. Nel corso dell'anno, inoltre, sono state condotte, con l'ausilio di una società di consulenza specializzata, analisi delle principali prassi di mercato in termini di *disclosure* delle informazioni fornite al mercato nell'ambito della Relazione sulla Remunerazione e delle principali caratteristiche dei sistemi di remunerazione adottati in società comparabili con Terna.

Di tali *feedback* e attività condotte nel corso dell'anno, dei risultati di voto dell'Assemblea degli Azionisti 2023 sulle delibere di remunerazione e delle *voting policy* dei principali investitori e *proxy advisors* si è tenuto conto nella definizione della Politica di remunerazione 2024, che presenta i seguenti elementi:

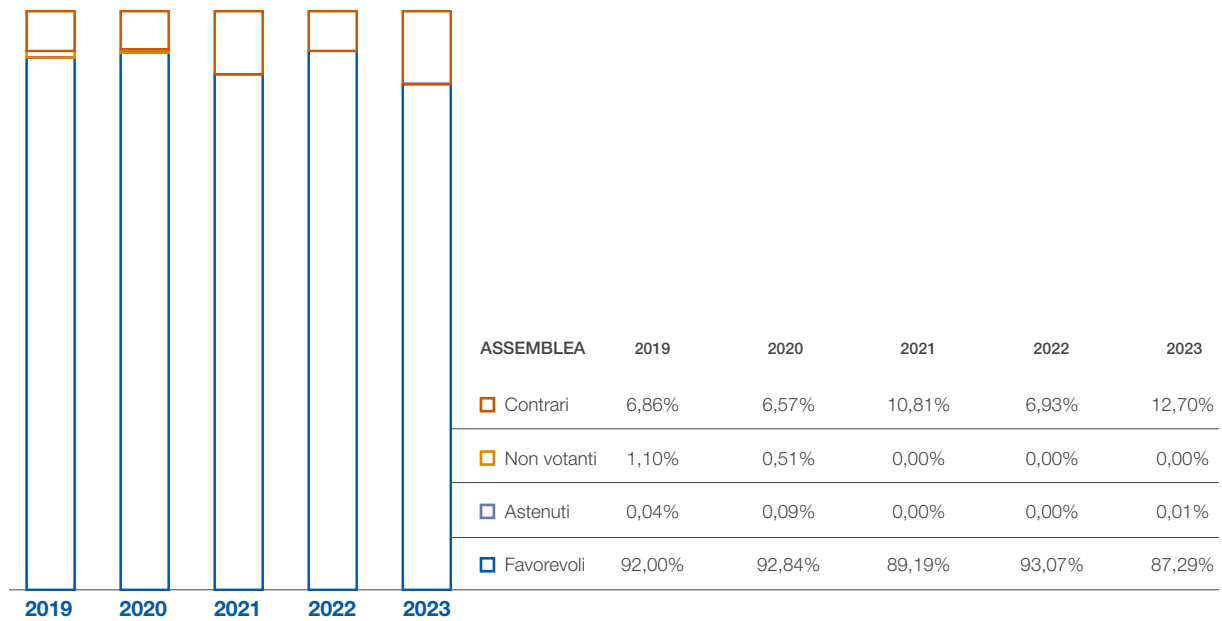
FEEDBACK	POLITICA DI REMUNERAZIONE TERNA
Politica di Remunerazione in relazione agli Amministratori esecutivi	
Le <i>pay opportunity</i> degli amministratori esecutivi devono essere definite in linea con i <i>peer</i> e le principali <i>market practice</i> e non essere eccessive.	Le <i>pay opportunity</i> per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale vengono periodicamente revisionate, anche attraverso <i>benchmark</i> di mercato realizzati da parte del Comitato Remunerazioni con il supporto di società esterne, al fine di garantire l'allineamento alle migliori <i>market practice</i> .
Le eventuali deroghe alla politica di remunerazione devono essere caratterizzate da limiti ai vari elementi che le compongono. L'eventuale loro utilizzo da parte del Consiglio di Amministrazione per effettuare aggiustamenti ai piani di incentivazione o per riconoscere elementi <i>Una Tantum</i> discrezionali deve essere adeguatamente esplicitato.	La facoltà di deroga riconosciuta al Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione, nel rispetto della procedura OPC, è stata rappresentata nella Relazione sulla Politica 2024. L'eventuale utilizzo di tale facoltà viene, eventualmente, riportato all'interno della Sezione II della Relazione sulla Remunerazione.
Performance based pay	
La remunerazione di breve e lungo termine deve essere caratterizzata da un limite massimo e le <i>payout opportunity</i> devono essere comunicate.	All'interno della Politica di Remunerazione viene indicato il <i>range</i> di <i>payout opportunity</i> dei sistemi di incentivazione destinati all'Amministratore Delegato e Direttore generale nonché ai Dirigenti con responsabilità strategica del Gruppo Terna
Deve essere presente un chiaro collegamento tra le <i>performance</i> della Società e gli incentivi variabili. I criteri finanziari e non finanziari, inclusi quelli di natura ESG, sono rilevanti nel momento in cui riconoscono un'effettiva <i>performance</i> in linea con la strategia e gli obiettivi definiti dalla Società. Non devono essere inoltre presenti significative discrepanze tra i risultati finanziari e non finanziari della Società e i <i>payout</i> effettivamente riconosciuti.	La Politica di Remunerazione definisce obiettivi di <i>performance</i> per i sistemi di incentivazione caratterizzati da indicatori di natura economico-finanziaria e ESG, strettamente correlati alla strategia della Società. All'interno della Sezione II della Relazione sulla Remunerazione vengono descritte le <i>performance</i> ottenute dalla Società e la relativa correlazione con la consuntivazione dei sistemi di incentivazione.
Il Comitato di <i>Corporate Governance</i> invita a porre attenzione alla misurabilità e chiarezza dei parametri ESG nelle politiche di remunerazione, la qualità dei criteri utilizzati	La Politica di Remunerazione definisce obiettivi di <i>performance</i> ESG nei piani LTI strettamente correlati alla strategia della Società (esempio il <i>KPI Overgeneration</i>).
Altri elementi	
La Società deve fornire informazioni sulla remunerazione media dei suoi dipendenti, in modo da permettere il confronto con i compensi riconosciuti agli amministratori.	Informazione sulla remunerazione media dei dipendenti, incluse le informazioni di contesto sul campione utilizzato, vengono fornite all'interno della Sezione II della Relazione sulla Remunerazione.

Terna inoltre, si rende disponibile, a seguito della pubblicazione della presente Relazione, a proseguire le attività di comunicazione con gli *stakeholder*, anche organizzando nuovi cicli di incontri con i principali investitori e *proxy advisors* interessati, allo scopo di assicurare la più ampia comprensione della Politica di remunerazione 2024.

Ampia informativa sulla remunerazione degli Amministratori e del *Management* è infine ulteriormente assicurata dal costante aggiornamento della voce "Remunerazione" della sezione "Governance" del sito internet della Società.

Di seguito viene presentato l'andamento degli esiti delle votazioni sulle Relazioni sulla Remunerazione pubblicate dal 2019 al 2023. Si segnala che, nel valutare lo scostamento percentuale dei votanti favorevoli tra il 2022 (93,07%) e il 2023 (87,29%), va considerato l'aumento dei voti contrari (da 6,93% a 12,70%) a fronte di un lieve aumento del quorum votanti che è passato dal 69,80% al 71,15% del capitale sociale.

Andamento degli esiti delle votazioni sulla Politica di Remunerazione (2019-2023)



2.2 Total Shareholder Return e performance economiche del Gruppo Terna

Si riportano di seguito l'andamento del *Total Shareholder Return (TSR)* del Gruppo Terna, in confronto ai propri peers e all'indice europeo di riferimento settoriale (*DJ Stoxx Utilities*), nel triennio 2021-2023.

Nel triennio 2021-2023 Terna ha conseguito per i propri azionisti un TSR del 37%, mentre a livello settoriale il *DJ Stoxx Utilities* ha segnato un TSR pari al 17,4%.

Nello stesso periodo, gli azionisti di Terna hanno beneficiato di un ritorno sul proprio investimento superiore alla media del *peer group*³ identificato ai fini del Piano LTI, che è stato pari al 22,4%.

Andamento del Total Shareholder Return da gennaio 2021 a dicembre 2023



Performance economiche Gruppo Terna 2021 – 2023

	2021*	2022*	2023*	(€/milioni)
				Δ 2023 VS 2021
Ricavi	2.604,8	2.964,5	3.186,7	22,3%
EBITDA	1.854,8	2.059,2	2.168,6	16,9%
EBIT	1.200,4	1.333,5	1.362,3	13,5%
Utile Netto	789,4	857,0	885,4	12,2%

* Sussistendo i requisiti previsti dal principio contabile internazionale IFRS 5 i risultati complessivi degli esercizi 2023, 2022 e 2021 attribuibili alle controllate sudamericane oggetto del progetto di valorizzazione sono stati classificati nella voce "Risultato netto dell'esercizio delle attività destinate alla vendita" del prospetto di conto economico riclassificato del Gruppo.

³ La "media peers" è relativa a: Snam, Redeia, Enagas, National Grid, United Utilities e Severn Trent. Fonte: Bloomberg.

2.3 Benchmark retributivo

Amministratore Delegato e Direttore Generale

Posto che il pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato - Direttore Generale rimane invariato, lo stesso è stato oggetto di analisi da parte di un *advisor* indipendente (Mercer) che lo ha confrontato in un esercizio di *benchmarking* con un *peer group* del settore energia costituito da 12 aziende (7 italiane e 5 europee). Da questa analisi si conferma il posizionamento adeguato del livello retributivo in questione.

Di seguito il dettaglio delle aziende utilizzate per il benchmark retributivo per l'Amministratore Delegato e il Direttore Generale:

A2A	Italgas
Acea	National Grid
Enagas	Redeia (Red Electrica)
Enel	Severn Trent
Hera	Snam
Iren	United Utilities Group

Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Anche con riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, il Comitato per la Remunerazione conduce periodicamente valutazioni comparative sulla remunerazione complessiva di ruoli analoghi, attraverso il supporto di società di consulenza specializzata. Nello specifico, Terna prende a riferimento ruoli comparabili nell'ambito di un *peer group* di 35 primarie società italiane ed europee, quotate e non quotate, afferenti a Terna per settore, modello di *business*, e capitalizzazione.

La scelta di tale panel è stata effettuata in un'ottica di migliore corrispondenza con le specifiche caratteristiche del mercato del settore *Energy* in un contesto europeo, ferma restando la possibilità di aggiornare periodicamente il *peer group* identificato.

Di seguito il dettaglio delle aziende⁴ utilizzate per il *benchmark* retributivo per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche:

Acea	Eni	Orano
Mundys	ESB	Orsted
Axpo	Ferrari	Plenitude
BP	Ferrovie dello Stato	Poste Italiane
Brembo	Fortum	RED Electrica de España
Centrica	Gransolar	Saipem
CNH Industrial	Hitachi ABB Power Grids	Snam
DCC	Italgas	Solarpack
Drax Power Group	Iveco Group	Suez
EDF	Maire Tecnimont	Veolia Environnement
Enagas	McPhy	Vodafone Group Services
ENGIE	National Grid	

Le ultime analisi condotte hanno evidenziato che la remunerazione totale dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche si colloca tra primo quartile e mediana di mercato.

⁴ Il *panel* selezionato è stato modificato rispetto al 2023 per meglio riflettere il mercato del lavoro nel settore *Energy* arricchendo il *panel* 2023 con aziende del settore.

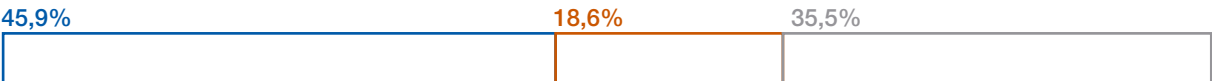
2.4 Pay mix

Amministratore Delegato e Direttore Generale

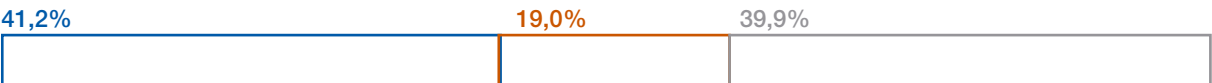
Con riferimento all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, il *pay mix* è una rappresentazione delle componenti retributive nei diversi possibili scenari di *performance*, articolata in sostanziale continuità con il mandato 2023-2025.

100%

Pay mix nell'ipotesi di *performance* degli obiettivi, cui è correlata la remunerazione variabile, inferiore al livello minimo



Pay mix nell'ipotesi di obiettivi della remunerazione variabile raggiunti al livello minimo



Pay mix nell'ipotesi di obiettivi della remunerazione variabile raggiunti al livello *target*



Pay mix nell'ipotesi di obiettivi della remunerazione variabile raggiunti al livello massimo

- ☒ Remunerazione fissa
- ☒ Incentivazione di breve termine (MBO)
- ☐ Incentivazione di lungo termine (LTI)

Remunerazione fissa: Emolumenti ex art. 2389 comma 1 e comma 3 + Retribuzione Annuale Lorda (RAL).
Incentivazione di lungo termine: è riferita alla potenzialità di premio del Piano triennale.

Dirigenti con Responsabilità Strategiche

100%

Pay mix nell'ipotesi di *performance* degli obiettivi, cui è correlata la remunerazione variabile, inferiore al livello minimo



Pay mix nell'ipotesi di obiettivi della remunerazione variabile raggiunti al livello minimo



Pay mix nell'ipotesi di obiettivi della remunerazione variabile raggiunti al livello *target*



Pay mix nell'ipotesi di obiettivi della remunerazione variabile raggiunti al livello massimo

- ☒ Remunerazione fissa
- ☒ Incentivazione di breve termine (MBO)
- ☐ Incentivazione di lungo termine (LTI)

Remunerazione fissa: Retribuzione Annuale Lorda (RAL).
Incentivazione di lungo termine: è riferita alla potenzialità di premio del Piano triennale.

È opportuno sottolineare come sia per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale che per i DIRS, in tutti i possibili scenari di performance ipotizzati, il peso relativo dell'incentivazione di lungo termine è superiore al peso dell'incentivazione di breve termine.

3. Governance

del processo di remunerazione

3.1 Organi e soggetti coinvolti

La Politica in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione di Terna (di seguito anche “Consiglio” o “CdA”) è definita in coerenza con le previsioni normative e statutarie, secondo le quali:

- l'Assemblea degli Azionisti 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 investiti di particolari cariche in conformità con lo Statuto 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 sistemi di incentivazione, ai quali è connessa la determinazione della remunerazione variabile dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, oltre alla definizione dei criteri generali per la remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

In linea con le raccomandazioni contenute nel Codice di *Corporate Governance*, 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 istruttorie, propositive e consultive in materia. Nella tabella sotto riportata sono sintetizzati gli organi propositivi, gli organi decisionali e le strutture a supporto, per ciascun soggetto interessato dalla Politica.

Organi e soggetti coinvolti

Soggetto da remunerare	Organo propositivo	Organo decisionale	Strutture a supporto	Eventuali consulenti esperti indipendenti
Presidente	• Azionisti • Comitato per la Remunerazione	• Assemblea • Consiglio di Amministrazione		
Amministratore Delegato	• Azionisti • Comitato per la Remunerazione	• Assemblea • Consiglio di Amministrazione	People Organization and Change	Consulente indipendente
Amministratori	• Azionisti	• Assemblea		
Collegio Sindacale	• Azionisti	• Assemblea		
Direttore Generale	• Comitato per la Remunerazione	• Consiglio di Amministrazione		
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	• Comitato per la Remunerazione	• Amministratore Delegato		

Assemblea degli Azionisti

I compiti dell'Assemblea ai sensi della normativa vigente e dello Statuto – limitatamente ai temi di interesse della presente Relazione – sono:

- nominare e revocare gli Amministratori e il Presidente del Consiglio di Amministrazione, nominare i Sindaci effettivi e supplenti 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 politica di remunerazione e sui compensi corrisposti, con voto vincolante sulla Prima Sezione e con voto non vincolante sulla Seconda Sezione.

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione di Terna (mandato 2023-2025) è stato nominato dall'Assemblea degli Azionisti del 9 maggio 2023 con una composizione di 13 Amministratori.

Si ricorda che a partire dal 14 ottobre 2021 è stato aggiunto un componente in ogni Comitato, portando la composizione dei Comitati da tre a quattro membri. Inoltre, in data 9 maggio 2023, in occasione del rinnovo del Consiglio di Amministrazione, è stato deciso di ampliare il numero dei componenti dei Comitati – a eccezione del Comitato Operazioni con Parti Correlate – passando da quattro a cinque componenti. L'integrazione del numero dei componenti dei Comitati garantisce una migliore proporzionalità degli stessi con l'assetto dimensionale del Consiglio di Amministrazione. L'inserimento di nuove competenze al loro interno ne agevola il rafforzamento e favorisce l'accentuazione di una dialettica costruttiva a servizio dell'intero Consiglio di Amministrazione, impegnato al raggiungimento degli obiettivi sfidanti del Piano industriale.

Di seguito si riporta la composizione del CdA in carica per il mandato 2023-2025:

AMMINISTRATORI INVESTITI DI PARTICOLARI CARICHE



**IGOR
DE BIASIO**

PRESIDENTE
Consiglio di
Amministrazione

PRESIDENTE
Comitato per le
Nomine, Governance
e Scenari



**GIUSEPPINA
DI FOGGIA**

**AMMINISTRATORE
DELEGATO E
DIRETTORE
GENERALE**
Consiglio di
Amministrazione

AMMINISTRATORI NON INVESTITI DI PARTICOLARI CARICHE



**FRANCESCO
RENATO MELE**

CONSIGLIERE
Consiglio di
Amministrazione

COMPONENTE
Comitato Controllo,
Rischi e Sostenibilità



**MARCO
GIORGINO**

CONSIGLIERE
Consiglio di
Amministrazione

PRESIDENTE
Comitato Controllo,
Rischi e Sostenibilità

COMPONENTE
Comitato Parti Correlate



**ENRICO TOMMASO
CUCCHIANI**

CONSIGLIERE
Consiglio di
Amministrazione

PRESIDENTE
Comitato per la
Remunerazione

COMPONENTE
Comitato Controllo,
Rischi e Sostenibilità



**GIAN LUCA
GREGORI**

CONSIGLIERE
Consiglio di
Amministrazione

COMPONENTE
Comitato per la
Remunerazione

COMPONENTE
Comitato Parti Correlate



**KARINA AUDREY
LITVACK**

CONSIGLIERE
Consiglio di
Amministrazione

COMPONENTE
Comitato per le
Nomine, Governance e
Scenari

COMPONENTE
Comitato Controllo,
Rischi e Sostenibilità



**ANNA CHIARA
SVELTO**

CONSIGLIERE
Consiglio di
Amministrazione

COMPONENTE
Comitato per la
Remunerazione

PRESIDENTE
Comitato Parti Correlate



**SIMONA
SIGNORACCI**

CONSIGLIERE
Consiglio di
Amministrazione

COMPONENTE
Comitato per la
Remunerazione

COMPONENTE
Comitato per le
Nomine, Governance e
Scenari

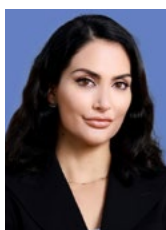


**JEAN-MICHEL
AUBERTIN**

CONSIGLIERE
Consiglio di
Amministrazione

COMPONENTE
Comitato per le
Nomine, Governance e
Scenari

COMPONENTE
Comitato Controllo,
Rischi e Sostenibilità



**ANGELICA
KRISTLE DONATI**

CONSIGLIERE
Consiglio di
Amministrazione

COMPONENTE
Comitato per la
Remunerazione

COMPONENTE
Comitato Parti
Correlate



**REGINA
CORRADINI
D'ARIENZO**

CONSIGLIERE
Consiglio di
Amministrazione

COMPONENTE
Comitato per le
Nomine, Governance e
Scenari



**QINJING
SHEN**

CONSIGLIERE
Consiglio di
Amministrazione

Per la composizione del Comitato per la Remunerazione si veda il paragrafo che segue.

Ai sensi della normativa vigente e dello Statuto, nell'ambito della Politica di remunerazione il Consiglio di Amministrazione è investito delle seguenti responsabilità:

- determinare la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche in conformità con lo Statuto, sentito il parere del Collegio Sindacale;
- definire gli obiettivi e approvare i risultati aziendali per i piani di *performance* ai quali è connessa la determinazione della remunerazione variabile degli Amministratori esecutivi;
- approvare i criteri generali per la remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- approvare la Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti, da sottoporre al voto dell'Assemblea, vincolante con riguardo alla Prima Sezione e non vincolante con riguardo alla Seconda Sezione.

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, sentito il Collegio Sindacale.

Si segnala che tutti i soggetti (incluso l'Amministratore Delegato e Direttore Generale) si astengono dal partecipare al confronto consiliare e alle delibere relative alla propria remunerazione.

Si evidenzia di seguito l'impegno effettivamente richiesto da parte degli Amministratori e dei membri dell'Organo di Controllo, anche in risposta alla sollecitazione del Presidente del Comitato di *Corporate Governance* e al fine di meglio rappresentare l'adeguatezza dei compensi riconosciuti. Nel corso dell'esercizio 2023 il Consiglio di Amministrazione ha tenuto complessivamente 14 riunioni, caratterizzate dalla regolare partecipazione dei suoi componenti (94,22%) e da una durata media di circa 4 ore e 10 minuti.

Con riferimento ai Comitati endoconsiliari nel 2023 il numero di riunioni, la partecipazione e la durata sono riportati nella seguente tabella:

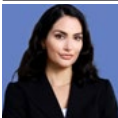
		NUMERO RIUNIONI	TASSO DI PARTECIPAZIONE	DURATA
Comitato per la Remunerazione	>	11	91,48%	01:24 h
Comitato per le Nomine, Governance e Scenari (Comitato per le Nomine sino al 9 maggio 2023)	>	12	84,42%	01:35 h
Comitato Controllo e Rischi, e Sostenibilità (Comitato Controllo e Rischi, Corporate Governance e Sostenibilità sino al 9 maggio 2023)	>	16	96,67%	03:20 h
Comitato Parti Correlate	>	13	96%	01:39 h

Comitato per la Remunerazione

Composizione

Il Comitato per la Remunerazione di Terna è stato istituito nel 2004; alla data di approvazione della presente Relazione è composto interamente da Amministratori non esecutivi e indipendenti ai sensi dell'art. 147-ter, comma 3, del TUF e dell'art. 2 del Codice di *Corporate Governance*. Un componente (Anna Chiara Svelto) è Amministratore eletto dalla lista presentata da un raggruppamento di Azionisti formato da società di gestione del risparmio e altri investitori istituzionali (complessivamente possessore di n. 30.264.515 azioni e complessivamente rappresentanti l'1,51% del capitale di TERN S.p.A.), arrivata prima per numero di voti con il 53,64% del capitale sociale. Inoltre, in linea con il Codice di *Corporate Governance*, 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.

Composizione del Comitato per la Remunerazione (alla data di approvazione della presente Relazione):

	NOMINATIVO	RUOLO
	Enrico Tommaso Cucchiani	Presidente
	Angelica Krystle Donati	Membro
	Gian Luca Gregori	Membro
	Simona Signoracci	Membro
	Anna Chiara Svelto	Membro

Obiettivi, funzioni e attività

Il Comitato ha l'obiettivo di garantire che le politiche di remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche vengano formulate in assenza di conflitti di interesse, tenendo conto della missione della Società e in conformità a quanto previsto dal Codice di *Corporate Governance*, in particolare per quanto concerne il contributo della politica di remunerazione alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della Società. A tal fine il Comitato ha funzioni di natura istruttoria, 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), in conformità con la Politica sulla Remunerazione adottata dalla Società e approvata dall'Assemblea.

Il Presidente del Comitato, con l'assistenza del Segretario del Comitato e in coordinamento con la Segreteria Societaria, può di volta in volta invitare alle riunioni del Comitato, con riferimento ai singoli punti all'ordine del giorno, il Presidente del Consiglio di Amministrazione, l'Amministratore Delegato, i componenti del Comitato Controllo e Rischi e Sostenibilità e altri componenti del Consiglio di Amministrazione, nonché, previa informativa all'Amministratore Delegato, altri componenti della struttura di Terna o altre persone la cui presenza possa risultare di ausilio al migliore svolgimento delle funzioni del Comitato stesso.

Si segnala che tutti i soggetti (incluso l'Amministratore Delegato e Direttore Generale) non prendono parte alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate le proposte relative alla propria remunerazione, salvo che si tratti di proposte che riguardano la generalità dei componenti dei Comitati.

Compiti del Comitato per la Remunerazione

- > *Valuta periodicamente l'adeguatezza e la coerenza complessiva della politica per la remunerazione degli Amministratori, dei componenti del Collegio Sindacale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.*
- > *Presenta proposte o esprime pareri al Consiglio di Amministrazione per la remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori investiti di particolari cariche, nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione che includono anche indicatori relativi a fattori ESG individuati d'intesa con il Comitato Controllo e Rischi e Sostenibilità.*
- > *Monitora la concreta applicazione della politica per la remunerazione e verifica, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance.*
- > *Elabora e sottopone al Consiglio di Amministrazione, nonché monitora l'applicazione dei sistemi di incentivazione di breve e lungo termine (ivi inclusi i piani di azionariato) rivolti agli Amministratori esecutivi di Terna e/o a dirigenti con responsabilità strategiche e/o ad altri dirigenti della Società e/o del Gruppo, 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.*
- > *Coadiuvare il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione della politica per la remunerazione degli Amministratori, dei componenti del Collegio Sindacale e dei dirigenti con responsabilità strategiche e nelle sue eventuali successive modifiche verificando tra l'altro come, nella determinazione di tale politica, si tenga conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti e/o dei dipendenti del Gruppo.
Coadiuvare il Consiglio di Amministrazione nella predisposizione della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti prevista dall'art. 123-ter del TUF.*
- > *Verifica l'indipendenza di eventuali consulenti esterni di cui la Società si avvalga ai fini della elaborazione della politica di remunerazione o di sue eventuali successive modifiche e svolge gli ulteriori compiti che gli vengono attribuiti dal Consiglio di Amministrazione.*
- > *Propone al Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato Parti Correlate, deroghe temporanee ai contenuti nella politica di remunerazione, in conformità alle disposizioni di cui all'art. 123-ter, comma 3-bis, del TUF.*

Le informazioni sulle attività svolte annualmente dal Comitato sono rese note anche 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 *Governance-Sistema di Corporate Governance*).

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

Si ricorda che nel corso dell'esercizio 2023 il Comitato per la remunerazione ha tenuto complessivamente 11 riunioni, caratterizzate dalla regolare partecipazione dei suoi componenti (91,48%) e da una durata media di circa 84 minuti.

Nel 2023 il Comitato si è occupato, tra l'altro, dei seguenti temi:

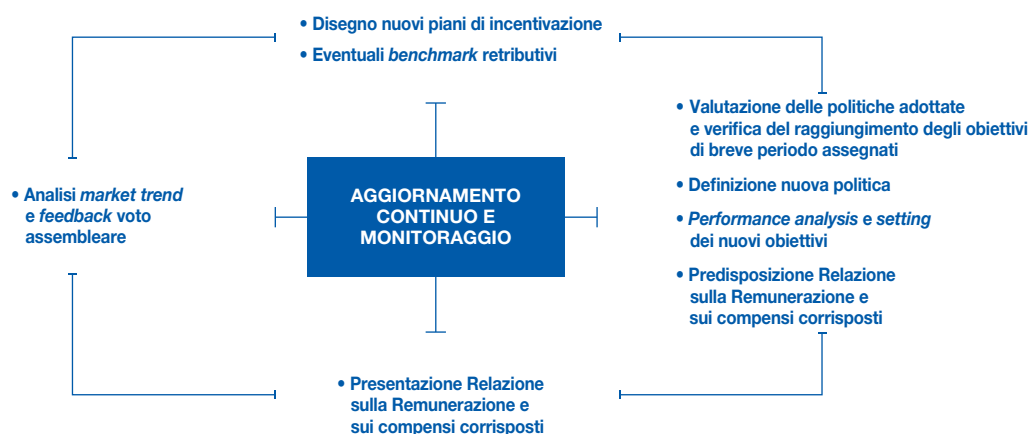
- formulazione della proposta per la "Politica di remunerazione" 2023, descritta nella Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti, approvata dal Consiglio di Amministrazione, sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea chiamata ad approvare il bilancio dell'esercizio 2022 ai sensi dell'articolo 123ter, commi 3-bis e 3-ter, del TUF;
- supporto al Consiglio di Amministrazione nella predisposizione della seconda sezione della Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti, approvata dal Consiglio di Amministrazione, sottoposta, ai sensi dell'articolo 123 ter, comma 6, del TUF, al voto consultivo non vincolante dell'Assemblea chiamata ad approvare il bilancio dell'esercizio 2022;
- esame degli obiettivi a cui è correlata la remunerazione variabile annuale per il 2023 dell'Amministratore Delegato, sia per il rapporto di amministrazione sia per il rapporto di lavoro dirigenziale, e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- verifica del raggiungimento dei risultati 2022 per la corresponsione della retribuzione variabile annuale dell'Amministratore Delegato, sia per il rapporto di amministrazione sia per il rapporto di lavoro dirigenziale, e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- verifica del raggiungimento dei risultati per la corresponsione del Piano di *Performance Share* 2020-2023;
- approvazione dell'architettura di dettaglio del Piano di *Performance Share* 2023-2027 e del relativo Documento Informativo, esame degli elementi attuativi e approvazione del Regolamento e degli strumenti da assegnare;
- analisi e approvazione di un Bonus Straordinario in favore di alcuni Dirigenti con Responsabilità Strategica della Società in attuazione di quanto previsto dalla Relazione sulla Politica di Remunerazione 2022;
- condivisione della pianificazione delle attività per il 2024.

Di seguito riportiamo una sintesi delle attività svolte dal Comitato nei primi mesi del 2024:

- esame dei risultati del *benchmark* retributivo, elaborato da una primaria Società di Consulenza, per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e gli altri membri del Consiglio di Amministrazione;
- formulazione della proposta per la "Politica di remunerazione" 2024, descritta nella Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti, approvata dal Consiglio di Amministrazione, che sarà sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea chiamata ad approvare il bilancio dell'esercizio 2023 ai sensi dell'articolo 123ter, commi 3-bis e 3-ter, del TUF;
- supporto al Consiglio di Amministrazione nella predisposizione della seconda sezione della Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti, approvata dal Consiglio di Amministrazione, che sarà sottoposta, ai sensi dell'articolo 123 ter, comma 6, del TUF, al voto consultivo non vincolante dell'Assemblea chiamata ad approvare il bilancio dell'esercizio 2023;

- esame degli obiettivi a cui è correlata la remunerazione variabile annuale per il 2024 dell'Amministratore Delegato, sia per il rapporto di amministrazione sia per il rapporto di lavoro dirigenziale, e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- verifica del raggiungimento dei risultati 2023 per la corresponsione della retribuzione variabile annuale dell'Amministratore Delegato, sia per il rapporto di amministrazione sia per il rapporto di lavoro dirigenziale, e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- verifica del raggiungimento dei risultati per l'attribuzione degli strumenti riferiti al Piano di *Performance Share* 2021-2025;
- approvazione dell'architettura di dettaglio del Piano di *Performance Share* 2024-2028 e del relativo Documento Informativo.

IL CICLO DI ATTIVITÀ DEL COMITATO PER LA REMUNERAZIONE



Collegio Sindacale

In materia di remunerazione, il Collegio Sindacale esprime i pareri richiesti dalla disciplina vigente con riferimento, in particolare, alla remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche ai sensi dell'articolo 2389 del codice civile, verificandone la coerenza con la politica di remunerazione della Società. Il Collegio Sindacale partecipa regolarmente alle riunioni del Comitato per la Remunerazione, ed è composto (alla data di approvazione della presente Relazione) dai seguenti tre sindaci:

- Mario Matteo Busso – Presidente
- Lorenzo Pozza – Sindaco
- Antonella Tomei – Sindaco

Nel 2023 Il collegio Sindacale si è riunito 26 volte, con la partecipazione al 98% e durata media di 2 ore e 04 minuti e ha partecipato a tutte le riunioni del Consiglio di amministrazione. Il Collegio, inoltre, tramite i suoi membri, ha partecipato a tutte le riunioni del Comitato per la Remunerazione (11 riunioni), al Comitato Controllo e Rischi e Sostenibilità, sino al 9 maggio 2023 Comitato Controllo e Rischi, *Corporate Governance* e Sostenibilità (16 riunioni), al Comitato per le Nomine, *Governance* e Scenari, sino al 9 maggio 2023 Comitato per le Nomine (12 riunioni) e al Comitato Operazioni con Parti Correlate (13 riunioni).

3.2 Processo di approvazione della Politica

In linea con le disposizioni legislative e regolamentari vigenti in materia e con le raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance*, il processo decisionale che porta all'attuazione della Politica di remunerazione e la responsabilità per la sua corretta applicazione si sostanziano nelle seguenti fasi, nelle quali intervengono una pluralità di soggetti:



1. il Comitato per la Remunerazione elabora la Politica della Società in materia di remunerazione degli Amministratori (ivi incluso il Direttore Generale), dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e del Collegio Sindacale lavorando a stretto contatto con la Direzione *People Organization and Change* e impostando le proprie analisi in base alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti;
2. il Comitato per la Remunerazione può avvalersi dell'intervento di esperti indipendenti in materia;
3. il Comitato per la Remunerazione sottopone la Politica all'approvazione del Consiglio di Amministrazione che ne adotta i contenuti riguardanti la Politica retributiva degli Amministratori (ivi incluso il Direttore Generale) e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e i piani di incentivazione di lungo termine. Inoltre, per quanto riguarda la determinazione della remunerazione dell'Amministratore Delegato e degli Amministratori investiti di particolari cariche, il Consiglio tiene in considerazione il parere del Collegio Sindacale;
4. il Consiglio di Amministrazione, esaminata e approvata la Politica, la sottopone al voto dell'Assemblea degli Azionisti, vincolante per la Prima Sezione e non vincolante per la Seconda Sezione⁵.

Qualora l'Assemblea degli Azionisti non approvi la Politica di remunerazione sottoposta al voto ai sensi del comma 3-*bis*, Terna potrà continuare a corrispondere remunerazioni conformi alla più recente Politica di remunerazione approvata dall'Assemblea o, in mancanza, continuerà a corrispondere remunerazioni conformi alle prassi vigenti. In tal caso Terna sottoporà al voto degli azionisti una nuova Politica di remunerazione al più tardi in occasione della successiva Assemblea prevista dall'articolo 2364, secondo comma, o dell'Assemblea prevista dall'articolo 2364 *bis*, secondo comma, del Codice civile.

In presenza di circostanze eccezionali, Terna può derogare temporaneamente alle proprie politiche in materia di remunerazione come previsto dall'art. 123-*ter*, comma 3-*bis* del TUF e dall'art. 84-*quater*, comma 2-*bis*, lett. C), del Regolamento Emittenti. Per circostanze eccezionali si intendono situazioni in cui la deroga alla Politica di remunerazione è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato.

⁵ È opportuno ricordare come la Procedura per le Operazioni con Parti Correlate adottata dal Consiglio di Amministrazione in data 12 novembre 2010, e successivamente modificata e integrata (ultimo aggiornamento: Consiglio di Amministrazione del 16 giugno 2021), 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 eventuali 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 le Operazioni con Parti Correlate sono escluse le deliberazioni relative:

- 1) ai piani di compensi basati su strumenti finanziari approvati dall'Assemblea dei Soci di Terna ai sensi dell'articolo 114-*bis* del TUF, e alle relative operazioni esecutive;
- 2) alle deliberazioni in materia di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche, calcolate su base individuale, a condizione che i) Società abbia adottato una politica di remunerazione approvata dall'Assemblea; ii) nella definizione della politica di remunerazione sia stato coinvolto un comitato costituito esclusivamente da Amministratori non esecutivi in maggioranza indipendenti, coincidente, ove costituito con le stesse caratteristiche, con il "Comitato per la Remunerazione"; iii) la remunerazione assegnata sia individuata in conformità con tale politica e quantificata sulla base di criteri che non comportino valutazioni discrezionali.

Tra tali circostanze eccezionali possono essere incluse, a mero titolo esemplificativo e non esaustivo, quelle di seguito indicate:

- necessità di operare politiche di *retention* a favore di risorse ritenute strategiche per il Gruppo;
- attivare politiche di *attraction* per acquisire risorse capaci di dare un contributo alla crescita e allo sviluppo del *business*;
- riconoscimento di *performance* individuali e/o collettive considerate rilevanti e significativamente positive per il Gruppo;
- discontinuità nell'organizzazione del *business*, sia legato a operazioni straordinarie, quali fusioni e cessioni, anche di azienda/rami d'azienda, sia legato a cambiamenti significativi della composizione del *top management*;
- cambiamenti esogeni di natura socio-economica o il verificarsi di eventi straordinari e non prevedibili che – mutando il contesto dei mercati di riferimento – possano generare un impatto significativo sui risultati del Gruppo.

Nell'eventualità si verifichino tali circostanze eccezionali, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e, laddove previsto, previa attivazione della Procedura Operazioni con Parti Correlate adottata dalla Società, può deliberare specifiche deroghe temporanee alla Politica di remunerazione di cui alla presente Relazione. In linea con le migliori prassi di mercato e con l'ambizione di fornire un'adeguata risposta alle sollecitazioni dei *proxy advisor*, si è proceduto a rivedere gli istituti derogabili e a circoscrivere le misure delle deroghe. È possibile derogare alla presente Politica nei casi in cui sia necessario per il perseguimento degli interessi di lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato e, in particolare, con riferimento a:

- componente fissa della remunerazione, qualora (a titolo esemplificativo e non esaustivo) sia necessario sostituire, a causa di eventi imprevisti, l'Amministratore Delegato/Direttore Generale o i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e di dover negoziare in tempi rapidi un pacchetto retributivo, senza limiti alla possibilità di attrarre *manager* con le professionalità più adeguate a gestire l'impresa e a garantire quanto meno la conservazione dei medesimi livelli di successo sostenibile e di posizionamento di mercato;
- componente variabile di breve termine, con riferimento al livello di conseguimento degli obiettivi, ai criteri utilizzati per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi di *performance*, all'introduzione di eventuali sistemi di pagamento differito, ai meccanismi di correzione *ex-post* della componente variabile (*malus* e *clawback*), qualora siano intervenute variazioni sensibili del perimetro dell'attività dell'impresa, quali ad esempio la cessione di un'impresa/ramo d'azienda ovvero l'acquisizione di un *business* significativo;
- componente variabile di lungo termine, con riferimento al livello di conseguimento degli obiettivi, ai criteri utilizzati per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi di *performance*, alla rimodulazione delle clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro attribuzione, ai meccanismi di correzione *ex-post* della componente variabile (*malus* e *clawback*), qualora siano intervenute variazioni sensibili del perimetro dell'attività dell'impresa, quali ad esempio la cessione di un'impresa/ramo d'azienda ovvero l'acquisizione di un *business* significativo;
- la previsione, la corresponsione e/o l'entità dell'indennità di *severance*.

3.3 Esperti indipendenti e altri soggetti coinvolti

Terna ha deciso di avvalersi del supporto della società Willis Towers Watson e altre primarie società di consulenza in funzione del contributo relativo alle analisi retributive effettuate a specifici studi in ambito di remunerazione, nonché per la stesura della presente Relazione.

La Direzione *People Organization and Change* predispone le linee guida, corredate di tutti gli aspetti tecnici necessari alla predisposizione della Politica di remunerazione. Tale Direzione funge inoltre da organismo interno tecnico di supporto al Comitato per la Remunerazione, per il quale predispone il materiale propedeutico all'attività del Comitato stesso.

La Direzione Amministrazione, Finanza e Controllo contribuisce all'identificazione e alla consuntivazione degli obiettivi economico-finanziari sottesi ai sistemi di incentivazione di breve e lungo termine.

Vengono inoltre sentiti i Direttori delle altre strutture per la definizione di obiettivi di natura progettuale o relativi a specifiche tematiche.

Le Direzioni *People Organization and Change*, *Industrial Program Management Office*, *Corporate Affairs* e Amministrazione, Finanza e Controllo, supportano il processo di redazione della presente Relazione, che viene successivamente sottoposta al Comitato per la Remunerazione.

4. La Politica della Società in materia di remunerazione

4.1 Contenuto, finalità e collegamento con la strategia del Gruppo

La Politica descritta nella presente Relazione si focalizza esclusivamente sulla retribuzione dei Componenti degli Organi di Amministrazione, del Direttore Generale, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, e dei componenti degli Organi di Controllo.

Finalità della politica e collegamento con la strategia del Gruppo

La Politica descritta nella presente Relazione, avente durata annuale, ha le seguenti finalità:

- > *Attrarre, trattenere e motivare le risorse dotate delle qualità professionali richieste **per gestire con successo la Società***
- > *Facilitare l'**allineamento** degli **interessi** del **management** al perseguimento dell'obiettivo prioritario della **creazione di valore per gli azionisti** attraverso l'uso delle componenti variabili di breve e di lungo termine*
- > *Sostenere il perseguimento degli obiettivi inclusi nel **Piano Industriale** della Società*

Le principali linee guida della visione strategica del Gruppo sono:

- **Attività regolate Italia:** accelerazione degli investimenti in infrastrutture e digitalizzazione e rafforzamento delle attività “core” in Italia attraverso il coinvolgimento diretto dei territori e il dialogo con tutti gli *stakeholder* e le comunità locali, confermando il ruolo del Gruppo Terna di regista della transizione energetica e abilitatore di un sistema elettrico sempre più articolato, sostenibile e innovativo.
- **Attività non regolate:** Terna continuerà a perseguire nuove opportunità di *business* grazie allo sviluppo di soluzioni tecnologiche innovative e digitali in coerenza con il ruolo istituzionale del Gruppo a supporto della transizione energetica. Nello specifico, tali attività includono:
 - *attività in campo equipment*, sia in quello dei trasformatori, grazie al consolidamento di Tamini, sia in quello dei cavi interrati, attraverso le competenze distinte acquisite con il Gruppo Brugg Cables, per rispondere alle crescenti esigenze del sistema in entrambi i settori e rinforzando la catena di fornitura;
 - *offerte di connettività*, anche in *partnership*, per operatori di telecomunicazioni e distribuzione elettrica, attraverso servizi di *housing* e *hosting* dell'infrastruttura di rete in fibra ottica e l'installazione di apparati di telecomunicazioni presso le sedi esistenti del Gruppo Terna;
 - *servizi di energy solutions*, efficientamento energetico per clienti industriali e attività di costruzione, *revamping* e *O&M* per impianti fotovoltaici, in questo caso avvalendosi delle competenze acquisite con il Gruppo LT e mediante l'utilizzo di tecnologie innovative per la raccolta e l'analisi dei dati.

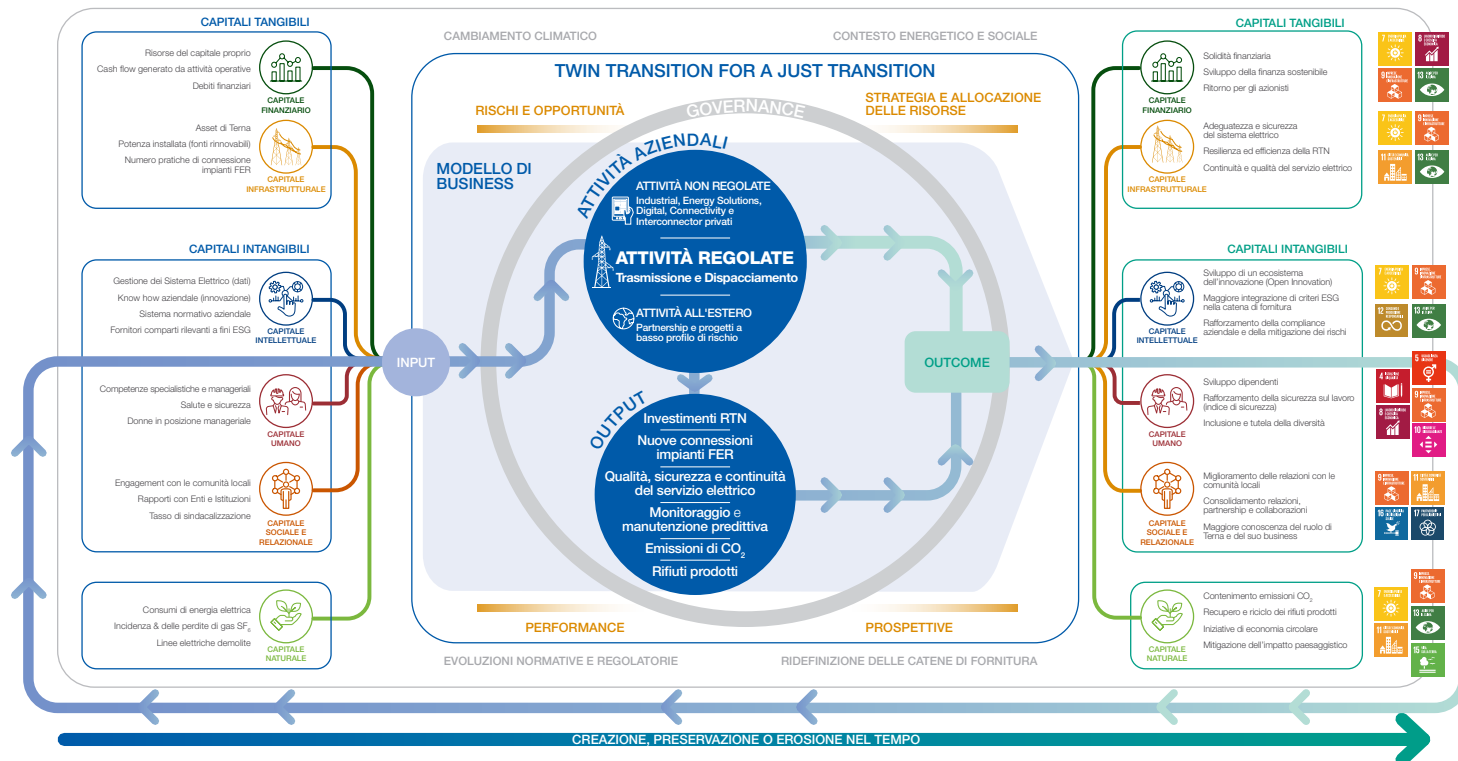
- **Internazionale:** congiuntamente al processo di valorizzazione degli asset in Sud America in corso, proseguiranno le valutazioni strategiche sui mercati stabili dal punto di vista geopolitico e con interessanti potenziali di crescita, nei quali il Gruppo Terna potrà mettere a disposizione la sua esperienza e valorizzare le competenze acquisite nella progettazione e gestione delle infrastrutture.

Il processo di creazione di valore e il modello di business

Il processo di creazione di valore nel tempo di Terna è guidato da una **Governance** orientata al successo sostenibile attraverso la definizione di una chiara **strategia** di medio e lungo termine, basata sul Piano di Sviluppo 2023 e sul Piano Industriale 2024-2028, con l'obiettivo di realizzare una transizione energetica e digitale comprensiva delle considerazioni sulle sue ricadute sociali (la "**Just transition**"). Gli altri elementi fondamentali che concorrono alla piena realizzazione di questo obiettivo strategico sono la corretta **allocazione delle risorse** che Terna gestisce indirizzando i propri investimenti al servizio dell'efficienza e della resilienza della Rete di Trasmissione Nazionale (RTN) e la valutazione e adeguata gestione dei **rischi** economico-finanziari e ESG connessi al business e delle possibili **opportunità** a essi correlate.

I capitali sono le risorse fondamentali di cui Terna dispone per creare (e preservare) valore nel tempo attraverso le loro combinazioni e interazioni continue, sia all'interno del perimetro aziendale sia con l'ambiente esterno e sono pertanto fondamentali nel processo di creazione di valore in quanto ne sono, al tempo stesso, gli **input** di partenza misurabili da un anno all'altro (nella parte sinistra dell'infografica), gli **output** ovvero l'insieme dei risultati in termini di prodotti, servizi, sottoprodotti e scarti di un'organizzazione (nella parte centrale dell'infografica), e gli **outcome**, che registrano invece la loro capacità di crescere o di trasformarsi in coerenza con gli obiettivi stabiliti dall'Azienda nei suoi principali documenti di pianificazione strategica (nella parte destra dell'infografica).

Processo di creazione di valore nel tempo



La creazione di valore nel tempo guarda ai *Sustainable Development Goals* ("SDGs") delle Nazioni Unite, fulcro dell'Agenda 2030, che per Terna rappresentano un riferimento valoriale che trova negli SDGs 7 (Energia pulita e accessibile), 9 (Industria, Innovazione e Infrastrutture) e 13 (Agire per il clima) una piena correlazione con la sua mission e l'obiettivo strategico della just transition la cui realizzazione trova nel SDG 17 (Partnership per gli obiettivi) un ulteriore stimolo in termini di accelerazione.

Gli SDGs sintetizzano anche la coerenza del processo di creazione di valore di Terna con l'obiettivo di realizzare un successo sostenibile i cui risultati operativi sono misurati attraverso indicatori puntuali

SDGs di riferimento per Terna



Assicurare a tutti l'accesso a sistemi di energia economici, affidabili, sostenibili e moderni.



Costruire una infrastruttura resiliente e promuovere l'innovazione e una industrializzazione equa, responsabile e sostenibile.



Adottare misure urgenti per combattere il cambiamento climatico e le sue conseguenze.



Rafforzare i mezzi di attuazione e rinnovare il partenariato mondiale per lo sviluppo sostenibile.

La Politica retributiva di Terna per il 2024, ha l'ambizione di guidare l'operato del *management* verso gli obiettivi strategici in piena coerenza con il modello di creazione di valore nel tempo del Gruppo.

In particolare, con riferimento alla scelta degli indicatori sottostanti ai sistemi di incentivazione, la Politica retributiva è indirizzata verso il raggiungimento di obiettivi in materia ESG, come riportato nella tabella seguente:

	KPI AFFERENTI ALLA COMPONENTE E DEGLI OBIETTIVI ESG	KPI AFFERENTI ALLA COMPONENTE S DEGLI OBIETTIVI ESG	KPI AFFERENTI ALLA COMPONENTE G DEGLI OBIETTIVI ESG
MBO	Qualità del servizio Incentivi Output – MSD Incentivi Output - interzonali	Sicurezza sul lavoro Terna Infortuni appaltatori Investimenti Regolati	
LTI	Overgeneration		

Con riferimento al processo di assegnazione di tali indicatori, per il sistema di incentivazione di breve termine è previsto un processo di *deployment* degli obiettivi a cascata così definito:

- per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale vengono selezionati i principali *driver* del Piano Industriale, declinati poi in obiettivi annuali;
- ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche vengono assegnati alcuni degli obiettivi definiti per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale come obiettivi di Gruppo per tutti i beneficiari; gli altri obiettivi assegnati all'Amministratore Delegato e Direttore Generale o in ogni caso derivanti dal Piano Industriale sono assegnati ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche in relazione all'area di responsabilità attribuita. Inoltre, nel caso in cui per il raggiungimento di obiettivi strategici di particolare rilevanza sia necessaria la compartecipazione di più aree aziendali vengono assegnati obiettivi trasversalmente a più Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- a tutti gli altri destinatari sono ugualmente assegnati gli obiettivi di Gruppo legati ai principali *driver* del Piano Industriale e a cascata vengono individuati tutti gli altri obiettivi afferenti all'area di responsabilità attribuita, individualmente o trasversalmente, per garantire il massimo contributo di ognuno alla strategia complessiva.

Per il 2024 tra gli obiettivi definiti per l'incentivazione di breve termine sono stati confermati ad esempio:

- con riferimento alle *performance* economiche l'EBITDA di Gruppo;
- con riferimento alle attività regolate Italia gli "Investimenti", le "Entrate in Esercizio" e la "Qualità del Servizio", definito dall'ARERA, per continuare a sostenere il massimo impegno sulla Rete Elettrica Nazionale (RTN) sia in termini di Investimenti che di servizio reso alla Comunità;
- con riferimento alle Risorse Umane e in generale alle tematiche ESG la Sicurezza sul Lavoro del Gruppo Terna e gli infortuni occorsi al personale delle imprese appaltatrici, al fine di assicurare la costante attenzione di Terna ai temi della Sostenibilità.

Inoltre, per il 2024 sono stati previsti due obiettivi per l'Amministratore Delegato in continuità con quanto proposto nel 2023, vista la rilevanza strategica degli stessi:

- Incentivi *output* – MSD
- Incentivi *output* – Interzonal

I suddetti obiettivi sono stati selezionati in coerenza con la strategia del Gruppo al fine di assicurare il mantenimento della *performance* ottenuta anche per gli anni successivi.

Per ulteriori dettagli si veda il paragrafo 4.7 "Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche – Componente variabile di breve termine (MBO)".

Per il sistema di incentivazione di lungo termine vengono definiti obiettivi di medio-lungo termine per assicurare la sostenibilità del *business* e l'allineamento del *management* di Terna al profilo di rischio della Società, comunicato ai suoi azionisti e *stakeholder* nel Piano Industriale.

In particolare, per il nuovo piano di incentivazione di lungo termine 2024-2028 è stato deciso di:

- nell'ambito della *performance* operativa:
 - riduzione dell'Ebitda dal 30% al 20% e sostituzione degli Investimenti Regolati a favore dell'inserimento di un nuovo indicatore, FFO su *Net Debt* (peso 30%), al fine di assicurare la sostenibilità finanziaria del Gruppo.
- nell'ambito della *performance* di sostenibilità:
 - eliminazione dell'indicatore relativo all'inclusione in indici di sostenibilità allo scopo di rendere più significativo il peso dell'obiettivo ESG più vicino al *business* di Terna (*Overgeneration* dal 15% al 30%, al fine di perseguire gli obiettivi relativi alla transizione energetica).
- nell'ambito della *performance* di mercato:
 - mantenimento del *Total Shareholder Return* e del suo relativo peso (20%) per assicurare il miglior allineamento tra interessi del *management* e degli azionisti.

A ulteriore conferma dello stretto legame tra la visione strategica di medio-lungo termine della Società e la Politica di remunerazione, è opportuno sottolineare come sia per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale che per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, il peso relativo dell'incentivazione di lungo termine è superiore al peso relativo sulla remunerazione complessiva dell'incentivazione di breve termine.

FOCUS

Condizioni di lavoro e compensi dei dipendenti

La Società monitora annualmente le condizioni di lavoro e i compensi, al fine di promuovere una Politica retributiva coerente per la generalità dei dipendenti. Tra le iniziative più significative nell'ambito delle Risorse Umane si segnala:

- l'impegno attivo volto all'ottenimento della certificazione sulla parità di genere ai sensi della UNI PdR 125.2022 come ulteriore presidio in materia di attenzione alle politiche *DE&I*; tale iniziativa si colloca nell'ambito della strategia di Terna, che si conferma tra le aziende mondiali più inclusive e impegnate a raggiungere la parità di genere. Lo dimostra l'inserimento della nostra azienda nel *Gender Equality & Inclusion Index* di *Standard & Poor's*, il nuovo indice internazionale, lanciato ad agosto 2021, che misura le *performance* delle società quotate in relazione ai temi della *gender equality* e dell'inclusione. Tale impegno, tra l'altro, si concretizza nella adozione di una *policy* aziendale "*Diversity, Equity & Inclusion*" che, insieme al Codice Etico del Gruppo, impegna l'azienda a perseguire l'inclusione e l'uguaglianza di genere e a promuovere il talento e la leadership al femminile con progetti dedicati;
- una distribuzione del valore creato dalla nostra comunità di persone attraverso il rinnovo dell'accordo con le OO.SS. del premio di risultato e delle opportunità legate a forme di *welfare* aziendale;
- nell'ambito del progetto *WellbeingInAction*, definizione di una nuova iniziativa dedicata a definire i bisogni di benessere e le relative azioni per soddisfarli con un focus specifico sul personale operativo *deskless* delle Unità Impianti e sul personale turnista delle sale controllo e teleconduzione del Dispacciamento e di Avvenia; sistematizzazione dell'offerta formativa in tema *wellbeing* sulla piattaforma *Academy* e lancio di un nuovo laboratorio esperienziale in presenza dedicato a favorire l'Energia Personale. Il benessere è una delle sfide del Modello di *leadership* Terna;
- nell'anno in corso, Terna Academy ha consolidato il ruolo fondamentale che ricopre nell'ambito della formazione aziendale, espandendo sia il perimetro di ambiti tematici inclusi nell'offerta formativa sia il livello di verticalità e specializzazione dei programmi didattici. Ciò si è tradotto in un significativo incremento delle ore complessive di formazione, derivato anche dall'introduzione di innovative metodologie didattiche orientate al digitale. Questi avanzamenti hanno permesso di approfondire ulteriormente i nostri tre verticali core: *Energy Transition*, *New Ways of Working* e Sostenibilità. Infine, Terna Academy ha non solo potenziato le opportunità di crescita asincrona, ma ha anche mantenuto elevati standard di formazione tecnico-specialistica, *compliance* e *HSE*, in linea con il suo impegno verso la trasmissione delle competenze distintive del Gruppo e lo sviluppo professionale dei dipendenti Terna;
- continue iniziative di ascolto rivolte alla generalità delle persone, tra cui troviamo in particolare l'*Employee Net Promoter System* (e-NPS), che nel 2023 è stata estesa anche alle società Tamini e Brugg Cables, con partecipazione media pari al 82% degli *eligible* e monitoraggio del tasso di engagement attraverso la misurazione del grado di soddisfazione delle persone rispetto al lavoro in Terna e al lavoro all'interno della propria struttura organizzativa. La *survey* analizza, inoltre, la capacità di mettere in pratica alcuni aspetti fondamentali quali, ad esempio, la collaborazione, la fiducia reciproca e il senso di appartenenza;
- consolidate le iniziative a sostegno dell'ampliamento dell'offerta *Welfare* e relativa diffusione all'interno dell'Azienda. È disponibile una piattaforma di *wellness* per migliorare il proprio benessere fisico e una piattaforma relativa al mondo del *care-giving* per prendersi cura dei propri cari. Parallelamente, è attivo un progetto dedicato alle convenzioni, con particolare attenzione al coinvolgimento attivo dei dipendenti del Gruppo. Inoltre, a seguito delle novità normative e fiscali, è stata adeguata la piattaforma di conversione e utilizzo del Premio di Risultato, garantendo la fruizione di una soglia più elevata in termini di *fringe benefits*, nella misura di maggior favore per i dipendenti interessati. Nei primi mesi del 2024 è in fase di lancio un nuovo progetto in ambito fiscale rivolto a tutti i dipendenti, in particolare sarà possibile usufruire gratuitamente della compilazione del modello 730.

4.2 Linee guida

Il Consiglio, nella definizione della Politica, ha tenuto in considerazione i principi e i criteri riportati nel Codice di *Corporate Governance* e in particolare ha verificato che gli obiettivi di *performance*, cui è legata l'erogazione delle componenti variabili, siano predeterminati, limitati entro un valore massimo, misurabili e legati in parte significativa a un orizzonte di lungo periodo nonché coerenti con gli obiettivi strategici della Società e finalizzati a promuoverne il successo sostenibile, comprendendo anche parametri non finanziari (es. indicatori di *Sustainability*).

4.3 Attuazione

In attuazione dei suddetti principi si evidenzia che:

- i compensi degli Amministratori non investiti di particolari cariche sono allineati rispetto a competenza, professionalità e impegno richiesti dai compiti loro attribuiti e sono commisurati 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 Generale⁶, prevede un bilanciamento adeguato e coerente con gli obiettivi strategici e la politica di gestione dei rischi della Società, tenuto conto delle caratteristiche dell'attività d'impresa e del settore in cui Terna opera, prevedendo comunque che la parte variabile rappresenti una parte significativa della remunerazione complessiva.

In attuazione dell'art. 5, Raccomandazione 27, lett. F), del Codice di *Corporate Governance* è prevista inoltre un'indennità per l'Amministratore Delegato in caso di cessazione del rapporto di amministrazione nonché per la carica di Direttore Generale in caso di cessazione del rapporto di lavoro, fatte salve specifiche casistiche.

4.4 Gli elementi della politica di remunerazione

La Politica di remunerazione 2024 di Terna è costituita, in linea di principio, dai seguenti elementi:

- componente fissa della remunerazione;
- componente variabile di breve termine;
- componente variabile di lungo termine;
- *benefit*;
- *severance*.

Nelle pagine che seguono vengono descritti nel dettaglio i singoli elementi retributivi declinati secondo le specificità dei diversi destinatari della politica.

4.5 Remunerazione dei componenti il CdA

In questa sezione sono evidenziate le caratteristiche principali delle linee guida della politica di remunerazione per i seguenti gruppi di soggetti identificati dalle disposizioni normative interne:

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

Le linee guida della Politica di Remunerazione 2024, sono ispirate a un principio di continuità rispetto allo scorso anno.

⁶ I Dirigenti con Responsabilità Strategiche vedono un'attuazione della Politica analoga a quella prevista per il ruolo di Direttore Generale.

4.5.1 Remunerazione degli Amministratori non investiti di particolari cariche

Remunerazione assembleare

La remunerazione annuale degli Amministratori non investiti di particolari cariche è composta dalla sola componente fissa, ritenuta sufficiente ad attrarre, trattenere e motivare consiglieri dotati delle qualità professionali richieste per gestire con successo la Società. Tale componente è commisurata all'impegno richiesto a ciascuno di essi. Per il mandato 2023-2025, tale remunerazione, determinata dall'Assemblea degli Azionisti del 9 maggio 2023, sulla base delle proposte formulate dagli azionisti, è pari a € 35.000 lordi annui, in continuità con quanto previsto per il mandato precedente.

Non è prevista alcuna componente variabile legata ai risultati economici conseguiti dalla Società e dal Gruppo. Gli Amministratori non investiti di particolari cariche non sono destinatari di piani di incentivazione e non è prevista una distinzione in termini di remunerazione tra Amministratori indipendenti e non.

Tali Amministratori hanno inoltre diritto al rimborso delle spese sostenute per l'espletamento dell'incarico oltre a una copertura assicurativa per la responsabilità civile verso terzi; hanno diritto, infine, a 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 deliberati dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Per il mandato 2023-2025, il compenso annuale degli Amministratori per la partecipazione ai Comitati consiliari è stato determinato dal Consiglio di Amministrazione in data 9 maggio 2023, sentito il parere del Collegio Sindacale, eletto dall'Assemblea degli Azionisti del 9 maggio 2023, e risulta – in continuità con la precedente consiliatura – così composto:

Comitato per la Remunerazione		Comitato per le Nomine, Governance e Scenari	
Presidente	€ 50.000	Presidente	€ 50.000
Membro	€ 40.000	Membro	€ 40.000
Comitato Operazioni con Parti Correlate		Comitato Controllo e Rischi e Sostenibilità	
Presidente	€ 50.000	Presidente	€ 60.000
Membro	€ 40.000	Membro	€ 40.000

4.5.2 Remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche

Presidente del Consiglio di Amministrazione

Per il mandato 2023-2025, in continuità con il mandato precedente, la remunerazione complessiva per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione è stata determinata dall'Assemblea degli Azionisti e dal Consiglio di Amministrazione in data 9 maggio 2023 ed è costituita esclusivamente dalla componente fissa, così articolata:

Compenso*
art. 2389 cod.
civ. comma 1

>

€ 50.000

—

Compenso**
art. 2389 cod.
civ. comma 3

>

€ 188.000

* Emolumento annuo approvato dall'Assemblea degli Azionisti in data 9 maggio 2023 (e ai sensi dell'articolo 24.1 dello Statuto sociale di Terna).
** Emolumento annuo approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 9 maggio 2023, su proposta del Comitato per la Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale.

*Complessivamente, pertanto, al Presidente del Consiglio di Amministrazione, per il mandato 2023-2025, è riconosciuta una remunerazione fissa lorda annua pari a **€ 238.000**.*

In linea generale 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 ad eccezione del Presidente, per il quale è previsto un trattamento al completamento del mandato pari a 1/12 del compenso annuo complessivo per ogni annualità di permanenza in carica.

Amministratore Delegato e Direttore Generale

Si ricorda che in Terna per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale il rapporto di amministrazione e il rapporto di lavoro dirigenziale in essere sono connessi, per cui alla cessazione dell'uno consegue la cessazione dell'altro.

Il rapporto di lavoro dirigenziale del Direttore Generale è disciplinato dal CCNL Dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi vigente. Al Direttore Generale si applicano i trattamenti previsti per la generalità dei Dirigenti oltre a quelli di seguito elencati.

Componente fissa della remunerazione

Componente fissa della remunerazione – Amministratore Delegato

Per il mandato 2023-2025, in continuità con il mandato precedente, la remunerazione fissa complessiva per la carica di Amministratore Delegato è composta da:

Compenso*
art. 2389 cod.
civ. comma 1

>

€ 35.000

—

Compenso**
art. 2389 cod.
civ. comma 3

>

€ 200.000

* Emolumento annuo approvato dall'Assemblea degli Azionisti in data 9 maggio 2023 (e ai sensi dell'articolo 24.1 dello Statuto sociale di Terna).
** Emolumento annuo approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 9 maggio 2023, su proposta del Comitato per la Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale.

Componente fissa della remunerazione – Direttore Generale

La remunerazione fissa complessiva per il mandato 2023-2025 per la carica di Direttore Generale, in continuità con il mandato precedente, è composta da una componente fissa annua lorda (Retribuzione Annua Lorda, RAL), approvata dal CdA nella seduta del 9 maggio 2023 pari a **€ 850.000**.

*Complessivamente, pertanto, all'AD e DG, per il mandato 2023-2025, è riconosciuta una remunerazione fissa lorda annua pari a **€ 1.085.000**.*

FOCUS

Pay ratio AD e DG

Anche per il 2024, al fine di monitorare il rapporto tra la remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e l'intera popolazione aziendale, è stato calcolato il rapporto tra la remunerazione fissa annua lorda dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e la retribuzione fissa media dell'intera popolazione italiana del Gruppo Terna (*pay ratio*) che corrisponde a un valore pari a 24.

Si ricorda che dal 2016 il *pay ratio* è rimasto sostanzialmente stabile: dal 2016 al 2021 pari a 26, nel 2022 e 2023 pari a 25, a conferma di una struttura retributiva che nel tempo continua a remunerare a un livello congruo le competenze, l'esperienza e il contributo richiesto ai diversi ruoli.

Componente variabile di breve termine (MBO)

L'incentivazione di breve termine (MBO) 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*.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, definisce gli obiettivi dell'MBO per gli Amministratori investiti di particolari cariche e per il Direttore Generale, con l'astensione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale per la parte di suo interesse.

Il Sistema di incentivazione di breve termine non prevede meccanismi di differimento; tale scelta consapevole è stata adottata tenendo in considerazione i seguenti elementi:

- il profilo di rischio della società e del settore di riferimento;
- la presenza di un sistema di incentivazione di lungo termine e il suo peso relativo rispetto alla componente fissa e alla componente variabile di breve termine;
- la presenza di un meccanismo di tipo *rolling* del piano di incentivazione di lungo termine che, di fatto, si sviluppa su assegnazioni annuali e con periodo di *vesting* triennale e un periodo *lock up* pari a due anni;
- l'esistenza di clausole di *clawback*.

Si segnala infine che negli ultimi anni il tasso di sfida degli obiettivi sottostanti ai sistemi di incentivazione variabile di breve e lungo termine, sia per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale che per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, è costantemente aumentato al fine di supportare piani strategici in continua crescita, in particolar modo per gli obiettivi correlati a investimenti, *performance* economico-finanziarie e sicurezza sul lavoro. Tale *trend* si riconferma anche per il 2024, anno particolarmente sfidante anche in considerazione dell'evoluzione in corso nel contesto macroeconomico e geopolitico.

Anche quest'anno la Politica retributiva 2024, in continuità con i precedenti anni, riflette nei sistemi di incentivazione variabile di breve e lungo termine l'alto tasso di sfida degli obiettivi strategici.

Componente variabile di breve termine (MBO) – Amministratore Delegato

L'incentivazione di breve termine prevista per l'Amministratore Delegato, in ragione delle deleghe conferite, è determinata dal Consiglio di Amministrazione, con l'astensione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, 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*.

L'importo dell'incentivo annuale, approvato dal Consiglio di Amministrazione, è pari a € 50.000 lordi al raggiungimento minimo (un obiettivo con peso 25% *ON*) e a € 200.000 lordi al raggiungimento massimo (tutti gli obiettivi *ON*). Nulla è dovuto se nessun obiettivo è raggiunto.

Nella tabella seguente sono riportati gli obiettivi definiti per l'anno 2024:

Obiettivi MBO 2024 – Amministratore Delegato

OBIETTIVI	PESO	CURVA DI SCORE
Utile netto 2024 – Gruppo Terna	50%	ON/OFF (vs Utile 2024 del Budget 2024)
Incentivi output – MSD: performance 2024, misurata con strumenti di calcolo interni conformi a metodologia delibera 597/21, per valorizzazione volumi approvvigionati per servizi 2024 inferiori o uguali a 7,8 TWh	25%	ON/OFF
Incentivi output – interzonal: mantenimento per il 2024 limiti di transito resi disponibili dal 1° gennaio 2023 (+527 MW complessivi) per conferma incentivo ex delibera ARERA 473/2023	25%	ON/OFF

Il primo degli obiettivi assegnati all'Amministratore Delegato misura il valore dell'Utile Netto del Budget 2024.

Con riferimento al secondo obiettivo questo misura la *performance* 2024 in relazione alla valorizzazione dei volumi approvvigionati per servizi, attraverso strumenti di calcolo interni conformi alla metodologia della delibera 597/21, ed è considerato raggiunto qualora si mantenga a un valore inferiore o uguale a 7,8 TWh.

L'ultimo obiettivo rappresenta il mantenimento per l'anno di riferimento dei limiti di transito resi disponibili dal 1 gennaio 2023 (+527 MW dal 1.1.2023 in aggiunta ai 1.450 MW resi disponibili dal 2021) al fine di scongiurare il rischio residuo di *claw back* su incentivo ex delibera ARERA 473/2023. Si ricorda infatti che la delibera TIQ.TRA (567/19) prevede che il premio possa essere ridotto dall'Autorità nei casi in cui il rapporto tra la capacità di trasporto media resa disponibile per il mercato del giorno prima e la capacità di trasporto *winter peak* sia significativamente inferiore rispetto ai valori storici di tale rapporto, in uno o più dei tre anni successivi alla messa in esercizio dell'investimento che ha reso disponibile capacità di trasporto addizionale, salvo cause indipendenti dal gestore del sistema di trasmissione, debitamente documentate.

Componente variabile di breve termine (MBO) – Direttore Generale

L'erogazione dell'incentivazione di breve termine (MBO) in favore del Direttore Generale è subordinata alla verifica del raggiungimento degli obiettivi di *performance* assegnati annualmente, definiti dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, con l'astensione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale per la parte di suo interesse.

RELAZIONE SULLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2024 E SUI COMPENSI CORRISPOSTI 2023

Per l'anno 2024, gli obiettivi assegnati al Direttore Generale sono riportati nella tabella seguente, con le relative curve di score.

Obiettivi MBO 2024 – Direttore Generale

OBIETTIVI	PESO	CURVA DI SCORE	
EBITDA 2024 – Gruppo Terna	25%	Delta vs budget	Score
		> -42 €Mln	0%
		= -42 €Mln (Minimo)	80%
		Budget (Target)	100%
		≥ 42 €Mln (Massimo)	150%
		Per valori intermedi, interpolazione lineare	
Investimenti Regolati – Gruppo Terna*	20%	Delta vs budget	Score
		> -41 €Mln	0%
		= -41 €Mln (Minimo)	80%
		Budget (Target)	100%
		≥ 70 €Mln (Massimo)	150%
		Per valori intermedi, interpolazione lineare	
Entrate in Esercizio Regolate – Gruppo Terna*	10%	Delta vs budget	Score
		> -25 €Mln	0%
		= -25 €Mln (Minimo)	80%
		Budget (Target)	100%
		≥ 25 €Mln (Massimo)	150%
		Per valori intermedi, interpolazione lineare	
Qualità del Servizio (Energia Non Fornita di Riferimento, ENSR)	20%	MWh	Score
		Target 2024 ARERA** + 300 MWh	0%
		Target 2024 ARERA +5% (Minimo)	80%
		Target 2024 ARERA (Target)	100%
		Target 2024 ARERA -10% (Massimo)	150%
		Per valori intermedi, interpolazione lineare	
Indice di Sicurezza sul lavoro (Is) Personale del Gruppo Terna appartenente al perimetro elettrico	20%		Score
		Is > 1,6	0%
		Is = 1,6 (Minimo)	80%
		Is = 1 (Target)	100%
		Is ≤ 0,65 (Massimo)	150%
		Per valori intermedi, interpolazione lineare	
Tasso di crescita Indice Frequenza Infortuni (IFI) appaltatori perimetro Italia	5%		Score
		Tasso di crescita IFI 2024 vs 2023 > Tasso di crescita IFI 2023 vs 2022	0%
		Tasso di crescita IFI 2024 vs 2023 = Tasso di crescita IFI 2023 vs 2022 (Minimo)	80%
		Tasso di crescita IFI 2024 vs 2023 = - 25% Tasso di crescita IFI 2023 vs 2022 (Target)	100%
		Tasso di crescita IFI 2024 vs 2023 ≤ - 50% Tasso di crescita IFI 2023 vs 2022 (Massimo)	150%
		Per valori intermedi, interpolazione lineare	

* Dati al netto di oneri finanziari e IFRS16.

** ARERA è l'Autorità di Regolazione per Energia Reti e Ambiente.

Il primo degli obiettivi assegnati al Direttore Generale misura il valore dell'EBITDA del *Budget* 2024.

Il secondo degli obiettivi assegnati al Direttore Generale misura il valore degli Investimenti del *Budget* 2024 per tutte le attività regolate del Gruppo Terna.

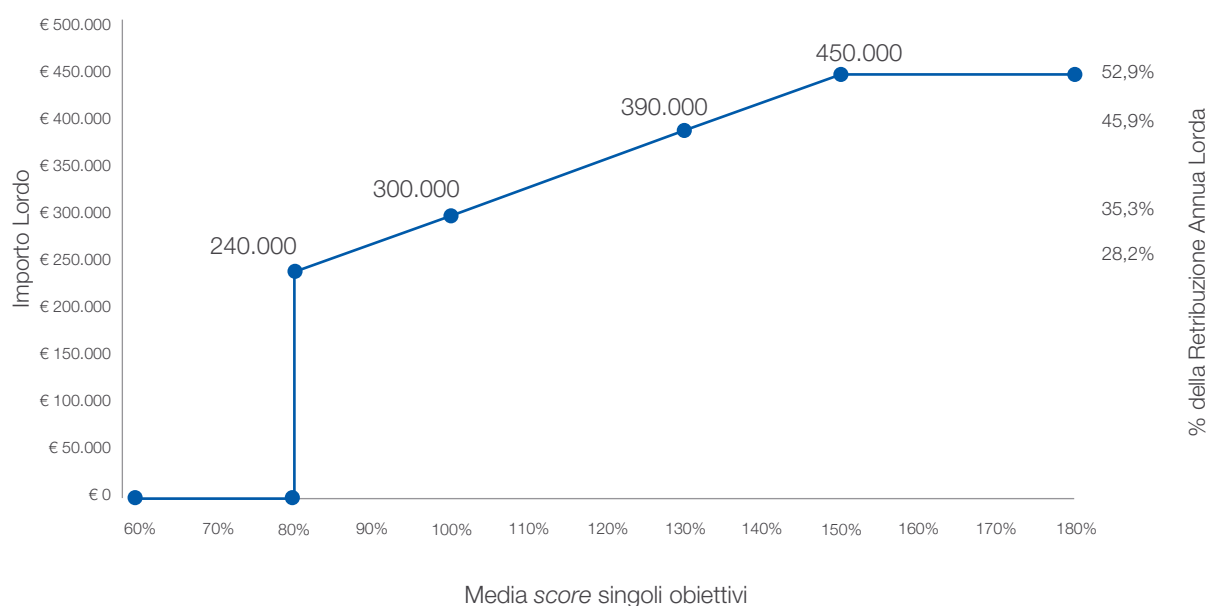
Il terzo obiettivo misura le Entrate in Esercizio del *Budget* 2024, ossia il valore degli *asset* che vengono resi disponibili all'esercizio della rete o all'utilizzo operativo in azienda, per tutte le attività regolate del Gruppo Terna.

L'obiettivo "Qualità del Servizio" fornisce indicazioni relative alla *performance* operativa dell'azienda attraverso la misura, in MWh, della quantità di energia non fornita (ENSR, Energia non fornita di riferimento); pertanto, quanto più basso sarà il valore rilevato di tale parametro, tanto più alto sarà lo *score*, fino allo *score* massimo (150%).

L'obiettivo "Sicurezza sul Lavoro" è rappresentato dall'Indice di sicurezza sul lavoro (Is), calcolato come media aritmetica ponderata dell'Indice di frequenza degli infortuni e dell'Indice di gravità e valorizzato rapportando l'andamento dell'anno all'andamento medio dei tre anni precedenti.

L'ultimo obiettivo assegnato al Direttore Generale è rappresentato dal tasso di crescita dell'indice di frequenza infortuni occorsi al personale delle imprese appaltatrici che operano presso i siti Terna (perimetro Italia).

L'importo dell'incentivazione effettivamente erogato varia in funzione del grado di raggiungimento dei *target* assegnati ai singoli obiettivi, come sotto illustrato:



Se la media 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 (150%).

Complessivamente, pertanto, all'AD e DG per il 2024, è riconosciuta una remunerazione variabile di breve termine che, al target, è pari a 500.000 euro annui lordi e al livello massimo è pari a 650.000 euro annui lordi.

Componente variabile 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 finalizzato a:

- garantire la correlazione tra gli interessi del *management* e la creazione di valore per gli azionisti nel lungo termine, attraverso l'introduzione nella struttura retributiva dei beneficiari di un incentivo economico correlato al raggiungimento di sfidanti obiettivi pluriennali di *performance* aziendale, direttamente collegati al valore del titolo e da indicatori anche di natura non economica;
- premiare le *performance* di lungo periodo mediante assegnazioni annuali (*rolling*) coerenti con gli obiettivi strategici;
- 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 il periodo di vigenza del Piano.

In continuità con quanto fatto negli anni precedenti, anche per il 2024 Terna prevede l'assegnazione annuale (meccanismo *rolling*) di un sistema di incentivazione di lungo termine basato su azioni. Nello specifico, nel corso del 2024 la Società assegnerà il Piano di *Performance Share* 2024-2028 ("Piano di *Performance Share* 2024-2028").

Tale piano, descritto dettagliatamente nell'apposito Documento Informativo predisposto ai sensi dell'art. 114-bis del TUF e dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti, rappresenta un ulteriore *step* nel percorso di continuo miglioramento della politica di remunerazione di Terna, in un'ottica di un sempre maggiore allineamento tra gli interessi del *management* e quelli degli azionisti, anche alla luce dell'estensione dell'orizzonte temporale complessivo definito.

Di seguito si descrivono le principali caratteristiche del Piano di *Performance Share* 2024-2028.

Piano di incentivazione di lungo termine di Performance Share 2024-2028

Il Piano di *Performance Share* 2024-2028 è rivolto al Direttore Generale (che ricopre anche la carica di Amministratore Delegato), ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche e a una selezione di *manager* del Gruppo, siano essi Dirigenti o Quadri, e prevede l'utilizzo di Azioni ordinarie di Terna S.p.A. (*Performance Share*) e un meccanismo di assegnazione annuale (*rolling*) con un periodo di *vesting* triennale (2024-2026) e un periodo di due anni di *lock up*.

Il Piano prevede l'assegnazione del diritto a ricevere gratuitamente un determinato numero di Azioni ordinarie di Terna S.p.A. al termine del periodo di *vesting* e a fronte del raggiungimento degli obiettivi di *performance* cui il piano è collegato, permettendo quindi di legare in maniera sistemica gli interessi del *management* e quelli degli azionisti.

Gli indicatori di *performance* che determinano il numero di *Performance Share* da attribuire al termine del periodo di *vesting* sono:

- **EBITDA** cumulato triennale e **FFO su Net Debt** medio triennale che riflettono il conseguimento della *performance* operativa;
- **TSR Relativo** vs *peer group*, che riflette il conseguimento della *performance* di mercato;
- **Overgeneration**, ossia la riduzione del ricorso alla modulazione della produzione da generazione da fonti rinnovabili non programmabili richiesta da Terna per esigenze di sicurezza del SEN (Sistema Elettrico Nazionale).

Di seguito il dettaglio dei singoli obiettivi e delle relative curve di *performance*:

PIANO DI INCENTIVAZIONE DI LUNGO TERMINE *PERFORMANCE SHARE* 2024-2028

OBIETTIVI	PESO	CURVA DI SCORE
EBITDA Cumulato Triennale	20%	Delta vs EBITDA cumulato triennale 24-26 del Piano 24-28
		Score
		< Target - 126 €mln
		0%
		Target - 126 €mln
		80%
FFO su Net Debt medio triennale	30%	Target: Ebitda 24-26 Piano
		100%
		≥ Target + 126 €mln
		150%
		Per valori intermedi si procede a interpolazione lineare
FFO su Net Debt medio triennale	30%	FFO su Net Debt medio 2024-2026
		Score
		< 10%
		0%
		10%
		80%
Total Shareholder Return Relativo 2024-2026 ⁷ Posizionamento di Terna nel <i>peer group</i> ⁸ di riferimento	20%	11%
		100%
		≥ 11,5%
		150%
		Per valori intermedi si procede a interpolazione lineare
Overgeneration riduzione del ricorso alla modulazione della produzione da generazione da fonti rinnovabili non programmabili richiesta da Terna per esigenze di sicurezza del SEN	30%	Posizionamento nel <i>peer group</i>
		Score
		7°, al 6° o al 5° posto
		0%
		4° posto
		80%
Overgeneration riduzione del ricorso alla modulazione della produzione da generazione da fonti rinnovabili non programmabili richiesta da Terna per esigenze di sicurezza del SEN	30%	3° posto
		100%
		1° posto o 2° posto
		150%
		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 85% (c.d. "negative TSR threshold")
Overgeneration riduzione del ricorso alla modulazione della produzione da generazione da fonti rinnovabili non programmabili richiesta da Terna per esigenze di sicurezza del SEN	30%	Delta su tasso riduzione corretto nel periodo di riferimento
		Score
		> 0GWh: per rispetto target (564GWh)
		0%
		0 GWh: per rispetto target (564GWh)
		80%
Overgeneration riduzione del ricorso alla modulazione della produzione da generazione da fonti rinnovabili non programmabili richiesta da Terna per esigenze di sicurezza del SEN	30%	-28 GWh: saving del 5% rispetto al target (536GWh)
		100%
		-56 GWh: saving del 10% rispetto al target (508GWh)
		150%
		Per valori intermedi, interpolazione lineare

La *performance* complessiva sarà misurata come media pesata degli *score* raggiunti per ciascuno dei quattro obiettivi di Piano, secondo le rispettive curve di *performance* sopra rappresentate. Affinché il sistema incentivante si attivi e maturi, quindi, il diritto all'attribuzione delle *Performance Share*, dovrà essere raggiunta una *performance* complessiva pari almeno all'80%, al di sotto della quale nulla sarà dovuto. In caso di *overperformance* non è possibile conseguire un premio superiore a quello massimo prestabilito (150%).

L'accertamento del raggiungimento degli obiettivi del Piano, per la determinazione del numero di *Performance Share* 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 al 31 dicembre 2026.

⁷ 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 2023 e l'analoga media relativa all'anno 2026. La fonte dei dati per il TSR è Bloomberg.

⁸ Le società rientranti nel *peer group* (Snam, Red Electrica, Enagas, National Grid, Severn Trent, United Utilities) sono primarie *utilities* Europee quotate in borsa. Esse fanno parte del sotto-settore delle *utilities* regolate e presentano, pertanto, un modello di *business* che, pur riferibile a settori diversi, presenta elementi di omogeneità e comparabilità con quello di Terna. La selezione del *peer group* è stata quindi orientata all'individuazione di titoli che riflettano le caratteristiche del titolo Terna, sia con riferimento al ciclo di *business* che con riferimento agli elementi esterni che possano condizionarne l'andamento, tanto da essere al momento dell'approvazione della presente Relazione, i medesimi titoli presi in esame dagli analisti finanziari ai fini della valutazione e del confronto con il titolo 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 a un massimo di due) dai seguenti titoli, elencati nell'ordine: Elia, REN.

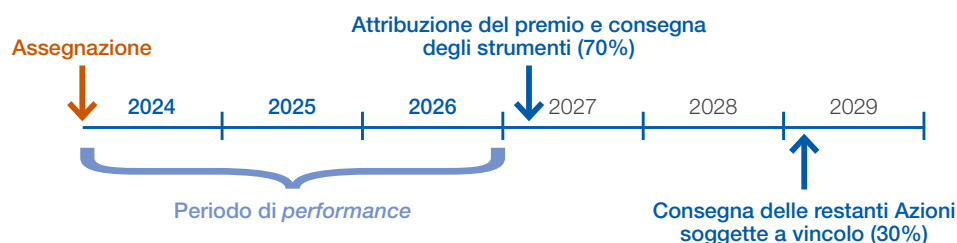
Al termine del periodo di *vesting* è inoltre prevista l'attribuzione di un numero di azioni aggiuntivo (*dividend equivalent*) corrispondente al controvalore dei dividendi non goduti rispetto al numero di azioni effettivamente attribuite, al fine di assicurare ancora un maggior allineamento di interessi tra manager e investitori.

Il Premio finale del Piano dipende quindi da:

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

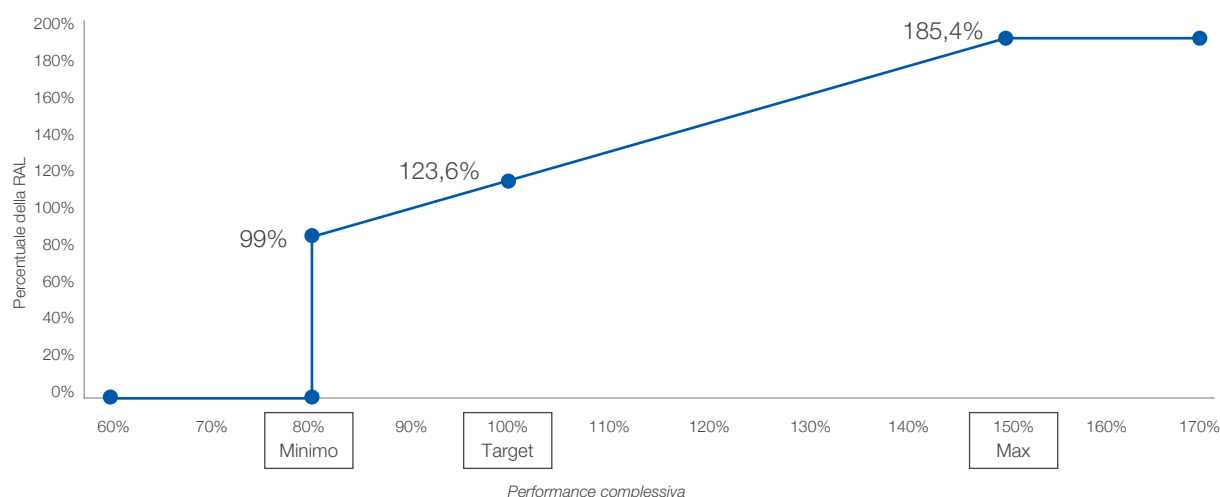
Al termine del periodo di *vesting*, il 30% delle Azioni attribuite, ivi incluse quelle attribuite come *dividend equivalent*, sarà soggetto a un ulteriore periodo di *lock up* pari a due anni, che si concluderà nel 2028, nel corso del quale tali Azioni sono soggette a un vincolo di non trasferibilità (ovvero non potranno essere trasferite e/o cedute per un periodo di 24 mesi).

Nell'immagine seguente è riportato lo schema temporale del Piano di *Performance Share* 2024-2028:



Nuovo Piano LTI: Piano di *Performance Share* 2024-2028 – Direttore Generale

Il compenso variabile del Direttore Generale legato al Piano di *Performance Share* 2024-2028 prevede l'assegnazione di un numero di Azioni ordinarie di Terna S.p.A. corrispondente a percentuali della Retribuzione Annua Lorda (valori complessivi triennali) del Direttore Generale, che variano rispetto al raggiungimento dei diversi livelli di *performance* (Minimo, *Target* e Massimo), come di seguito illustrato:



Al termine del periodo di *vesting* è inoltre prevista l'attribuzione di un numero di azioni aggiuntivo (*dividend equivalent*) corrispondente al controvalore dei dividendi non goduti rispetto al numero di Azioni effettivamente attribuite.

Il Premio finale del Piano per il Direttore Generale dipende quindi da:

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

Al termine del periodo di *vesting*, il 30% delle Azioni attribuite, ivi incluse quelle attribuite come *dividend equivalent*, sarà soggetto a un ulteriore periodo di *lock up* pari a due anni, nel corso del quale tali Azioni sono soggette a un vincolo di non trasferibilità (ovvero non potranno essere trasferite e/o cedute per un periodo di 24 mesi).

In 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 una quota parte del premio applicando il criterio "*pro-rata temporis*", qualora vengano raggiunti i risultati di *performance*.

Altri Piani di incentivazione di lungo termine

Ricordiamo che Terna ha attualmente in essere piani di incentivazione *equity*, assegnati annualmente con un meccanismo di tipo *rolling*.

Sono oggi in essere i Piani di *Performance Share* 2022-2026 e 2023-2027.

Tali piani azionari consentono di premiare crescite del valore per gli azionisti persistenti e sostenibili nel tempo e che permettono un maggiore allineamento con le prassi di mercato, le indicazioni del Codice di *Corporate Governance* e gli obiettivi del Piano Industriale.

Per i dettagli relativi ai Piani di Incentivazione di Lungo Termine di *Performance Share* 2022-2026 e 2023-2027, si rimanda alle Relazioni sulla Remunerazione 2022 e 2023 e ai relativi Documenti Informativi disponibili sul sito internet della Società.

FOCUS

Clausole di *clawback* e *malus*

Sulla parte variabile dei compensi corrisposti all'Amministratore Delegato e Direttore Generale è prevista l'applicazione di clausole di *clawback*, che prevedono, entro i termini di prescrizione previsti dalle vigenti disposizioni legislative e indipendentemente dal fatto che il rapporto sia ancora in essere o cessato, 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, ove applicato, nel caso in cui risultasse accertato che l'erogazione del premio è avvenuto sulla base di dati che in seguito risultino manifestamente errati o dolosamente alterati, in caso di gravi e intenzionali violazioni delle leggi, del Codice Etico e di norme aziendali, in caso di comportamenti fraudolenti o di colpa grave del beneficiario a danno della società o di una delle società del Gruppo. L'applicazione di detti meccanismi fa comunque salva ogni altra azione consentita dall'ordinamento a tutela degli interessi della Società.

Benefit

Analogamente a quanto accade ai Dirigenti del Gruppo e in continuità con la Politica attuata negli anni precedenti, 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* e prassi aziendali applicabili alla generalità dei Dirigenti:

- contributo fondo di previdenza complementare;
- iscrizione assistenza sanitaria integrativa;
- coperture rischio morte e invalidità permanente;
- autovettura aziendale a uso promiscuo;
- polizza assicurativa per gli infortuni professionali ed extraprofessionali.

Patti di non concorrenza

Allo stato attuale Terna, con riferimento agli Amministratori e al Direttore Generale, non ha in essere patti di non concorrenza che prevedano il riconoscimento di un corrispettivo in cifra fissa o rapportato alla remunerazione fissa in relazione alla durata e all'ampiezza del vincolo derivante dal patto stesso. Tuttavia, Terna si riserva di valutare l'opportunità di eventuali clausole specifiche al riguardo, da contenere entro il limite della Politica aziendale che fa riferimento a una annualità a fronte di patti che, di norma, hanno durata annuale.

Severance

Per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, in coerenza con le prassi di mercato e al fine di tutelare gli interessi della Società prevenendo eventuali controversie, è previsto un trattamento di fine mandato e un'indennità di fine rapporto.

Si ricorda, infatti, che per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale di Terna il rapporto di amministrazione e il rapporto di lavoro dirigenziale in essere sono connessi, per cui alla cessazione dell'uno, salvo rinnovo, consegue il venir meno del rapporto fiduciario dell'altro.

In linea con quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 9 maggio 2023 e dai conseguenti accordi individuali stipulati, fatti salvi i casi di licenziamento disciplinare e di dimissioni non per giusta causa, alla risoluzione del rapporto di lavoro connessa alla scadenza del mandato, è prevista (i) come Direttore Generale, l'erogazione di un'indennità pari a 24 mensilità della retribuzione omnicomprensiva (ossia remunerazione fissa e remunerazione variabile di breve e lungo termine calcolate come da Politica), oltre a una somma pari all'indennità di mancato preavviso (remunerazione fissa e remunerazione variabile di breve e lungo termine calcolate come da Politica) di cui all'art. 2121 cod. civ. (ii) come Amministratore Delegato, un trattamento di fine mandato (TFM) in misura pari a 1/12 del compenso determinato complessivamente per la carica di AD (emolumenti fissi più incentivazione variabile di breve termine), per ogni anno di mandato. Tali Severance non sono collegate a criteri di *performance*.

Si segnala inoltre che, nelle medesime condizioni, l'Amministratore Delegato e Direttore Generale mantiene i diritti assegnati nell'ambito di piani di incentivazione e che, nel caso in cui la risoluzione del rapporto avvenga prima della scadenza del mandato, tali diritti vengono calcolati *pro-rata temporis*. In ogni caso i premi vengono attribuiti alla naturale scadenza dei piani.

4.6 Remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale

In questa sezione sono evidenziate le caratteristiche principali della politica di remunerazione per i componenti del Collegio Sindacale.

La remunerazione annuale dei Componenti del Collegio Sindacale è composta dalla sola componente fissa. Tale componente è commisurata all'impegno richiesto dal ruolo ricoperto.

Per il mandato 2023-2025, i compensi del Collegio Sindacale sono stati determinati dall'Assemblea degli Azionisti del 9 maggio 2023 e sono pari a:

Collegio Sindacale (compensi riferiti al mandato 2023-2025)

Presidente del Collegio Sindacale	€ 55.000
Sindaco Effettivo	€ 45.000

4.7 Remunerazione dei 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. Alla data della presente Relazione, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, il cui perimetro riflette il nuovo assetto organizzativo del Gruppo, sono i titolari dei seguenti ruoli organizzativi:

- Direttore Amministrazione, Finanza e Controllo;
- Direttore *Corporate Affairs*;
- Direttore *Innovation & Market Solutions*;
- Direttore Grandi Progetti e Sviluppo Internazionale;
- Direttore Rete di Trasmissione Nazionale;
- Direttore *People Organization and Change*;
- Direttore Strategie di Sviluppo Rete e Dispacciamento.

L'elenco dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è stato redatto interpretando l'articolo 152-*sexies* comma 1, lett. C), del Regolamento Emittenti 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, funzionali al perseguimento del successo sostenibile del Gruppo (principio XV del Codice di *Corporate Governance* ad oggi vigente) e in linea con la politica generale di remunerazione definita dal Consiglio di Amministrazione.

Inoltre, le Raccomandazioni 27 e 28 del Codice di *Corporate Governance* si applicano, in quanto compatibili, anche alla determinazione della remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Il rapporto di lavoro dirigenziale dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è disciplinato dal CCNL Dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi vigente. Ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche si applicano i trattamenti previsti per la generalità dei Dirigenti oltre a quelli di seguito elencati.

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

- la Retribuzione Annuale Lorda (RAL), definita in relazione al ruolo ricoperto, alle responsabilità a essi assegnate e alla strategicità della risorsa.
- l'incentivazione di breve termine (MBO) conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali, che a livello *target* rappresenta una percentuale fino al 60% della Retribuzione Annuale Lorda (RAL);
- l'incentivazione di lungo termine conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi pluriennali, che intesa come valore complessivo nel triennio di durata del Piano a livello *target* è pari a una quota prestabilita fino all' 80% della Retribuzione Annuale Lorda (RAL);
- i *benefit* riconosciuti dal CCNL applicato e dalle *policy* e prassi aziendali;
- le indennità di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro a iniziativa della Società, come meglio descritto nel successivo paragrafo "Severance".

Componente variabile di breve termine (MBO)

L'incentivazione di breve termine (MBO) consente di valutare il contributo del 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*.

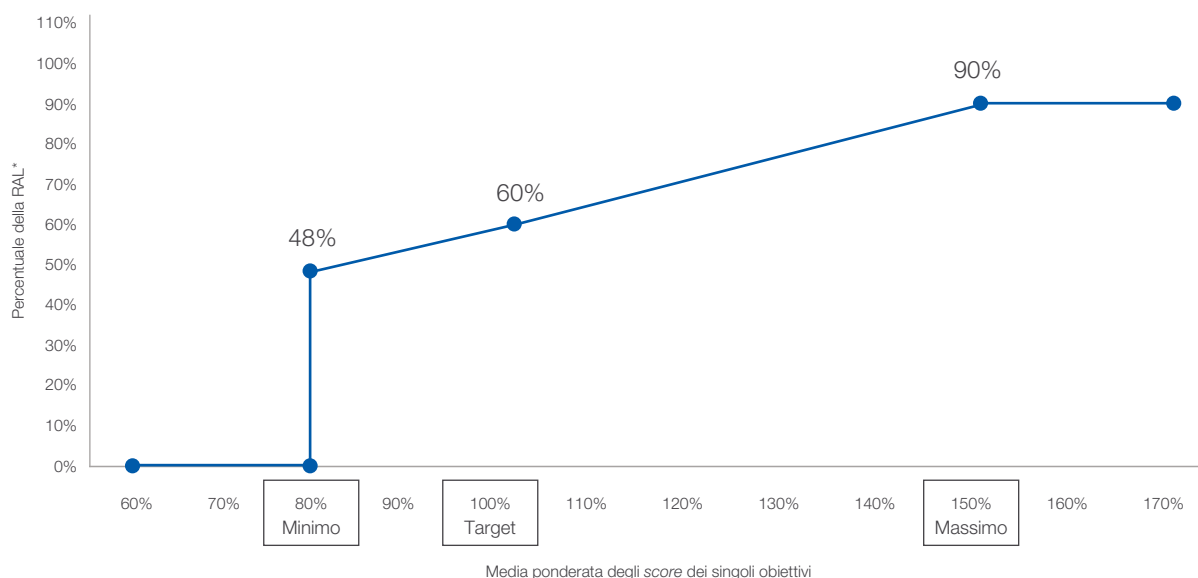
Gli obiettivi MBO dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono definiti dall'Amministratore Delegato, in coerenza con la Politica di remunerazione e con i criteri generali definiti dal Comitato per la Remunerazione.

Il sistema MBO si attiva solo a fronte del superamento della soglia di accesso (Curva EBITDA di *budget*) ed è articolato in uno schema-obiettivi guidato come di seguito rappresentato:

Gate di accesso:		Curva EBITDA di <i>budget</i>	
	Peso		Peso
Obiettivi di gruppo	40%	Obiettivi trasversali	20%
Obiettivi comuni a tutti i beneficiari		Obiettivi comuni a più funzioni con riferimento a particolari priorità o iniziative aziendali	
		Obiettivi individuali	30%
			Obiettivo qualitativo
			Valutazione riferita ai comportamenti manageriali del Modello di <i>Leadership</i>

L'erogazione dell'MBO in favore dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è conseguente alla verifica da parte del Comitato per la Remunerazione, con il supporto della Direzione *People Organization and Change*, del raggiungimento degli obiettivi di *performance* assegnati annualmente.

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



* Le percentuali di RAL espresse nel grafico rappresentano la massima opportunità di premio per ciascun livello di conseguimento complessivo degli obiettivi.

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 (150%).

Il Sistema di incentivazione di breve termine non prevede meccanismi di differimento; tale scelta consapevole è stata adottata tenendo in considerazione i seguenti elementi:

- il profilo di rischio della società e del settore di riferimento;
- la presenza di un sistema di incentivazione di lungo termine e il suo peso relativo rispetto alla componente fissa e alla componente variabile di breve termine;
- la presenza di un meccanismo di tipo *rolling* del piano di incentivazione di lungo termine che, di fatto, si sviluppa su assegnazioni annuali e periodo di *vesting* triennale e un periodo di *lock up* di due anni;
- l'esistenza di clausole di *clawback*.

La Società può riconoscere dei *bonus* straordinari al fine di remunerare il valore creato per gli azionisti nell'ambito di operazioni e progetti di carattere straordinario ovvero con riferimento a operazioni di natura straordinaria e con significativo impatto sul *business*, previa approvazione del Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione, sentito il Collegio Sindacale per competenza, fermi restando i presidi in materia di operazioni con parti correlate di cui alla Procedura Operazioni con Parti Correlate, ove applicabili. Tale previsione può essere estesa anche all'Amministratore Delegato e Direttore Generale.

Componente variabile di lungo termine (LTI)

In linea con quanto già previsto per il Direttore Generale, anche per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche è prevista la partecipazione al Piano di incentivazione di lungo termine *Performance Share* 2024-2028.

Il Piano di *Performance Share* 2024-2028 per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche prevede i medesimi obiettivi di *performance* del Direttore Generale, con gli stessi pesi e le stesse curve di *score*, oltre al medesimo periodo di *vesting*, di *lock up* e meccanismi di erogazione.

Pertanto, quanto descritto in precedenza per il Direttore Generale si intende qui integralmente richiamato, ad eccezione delle opportunità di premio e degli aspetti correlati alla corresponsione in caso di risoluzione anticipata del rapporto, per i quali vi sono specifiche previsioni di seguito descritte.

Si riepilogano sinteticamente le caratteristiche e le opportunità di premio a *target* per i DIRS:

STRUMENTO	PERFORMANCE SHARE
Periodo di vesting	2024-2028
Obiettivi	30% FFO su Net Debt medio triennale
	20% EBITDA cumulato triennale
	20% TSR Relativo
	30% Overgeneration
Opportunità di premio	Percentuali di incentivazione da convertire in <i>Performance Share</i> fino all' 80% della Retribuzione Annuale Lorda (RAL), come valore complessivo nel triennio di durata del Piano LTI, se la media ponderata degli <i>score</i> dei singoli obiettivi è al <i>target</i> (100%) e a parità del valore dell'azione di Terna rispetto alla data di assegnazione.

In particolare, per i DIRS è previsto che nel caso di cessazione del rapporto di lavoro prima del pagamento del premio per causa diversa da:

- licenziamento disciplinare;
- dimissioni non per giusta causa;

e quindi anche nell'ipotesi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, verrà mantenuto il diritto (per il beneficiario o per gli eredi o aventi causa) a ricevere una quota parte del premio applicando il criterio *pro-rata temporis*, qualora vengano raggiunti i risultati di *performance*.

FOCUS

Clausole di *clawback* e *malus*

Anche per i DIRS, sulla parte variabile di breve e di lungo termine dei compensi corrisposti è prevista l'applicazione di clausole di *clawback*, che prevedono, entro i termini di prescrizione previsti dalle vigenti disposizioni legislative e indipendentemente dal fatto che il rapporto sia ancora in essere o cessato, 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, ove applicato, nel caso in cui risultasse accertato che l'erogazione del premio è avvenuta sulla base di dati che in seguito risultino manifestamente errati o dolosamente alterati, in caso di gravi e intenzionali violazioni delle leggi, del Codice Etico e di norme aziendali, in caso di comportamenti fraudolenti o di colpa grave del beneficiario a danno della società o di una delle società del Gruppo. L'applicazione di detti meccanismi fa comunque salva ogni altra azione consentita dall'ordinamento a tutela degli interessi della Società.

Entry bonus e Una Tantum

Solo in casi eccezionali, la Società può prevedere la possibilità di corrispondere a favore dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche un *Entry bonus* in fase di assunzione, esclusivamente con la finalità di *attraction* di risorse con elevata *seniority* manageriale e in possesso di competenze critiche per il *business*.

Si prevede altresì la possibilità di corrispondere ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche *bonus una tantum* con finalità di *retention*.

Per entrambe le fattispecie, singolarmente prese, si prevede una misura massima non superiore alla remunerazione variabile *target* da Politica.

Benefit

In continuità con la Politica attuata, il pacchetto di *benefit* per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche è definito in conformità a quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di riferimento nonché a quanto disciplinato dalle *policy* e prassi aziendali applicabili a tutto il personale Dirigente:

- contributo fondo di previdenza complementare (FONDENEL);
- iscrizione assistenza sanitaria integrativa (ASEM);
- coperture rischio morte e invalidità permanente;
- autovettura aziendale a uso promiscuo;
- polizza assicurativa per gli infortuni professionali ed extraprofessionali.

Patti di non concorrenza

Allo stato attuale, 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, la Società può applicare patti di non concorrenza, il cui corrispettivo viene definito entro il limite della Politica aziendale che fa riferimento a una annualità della Retribuzione Annuale Lorda, a fronte di patti che, di norma, hanno durata annuale.

Severance

In caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro a iniziativa dell'azienda, potranno essere corrisposti importi a titolo di incentivo all'esodo, determinato tramite accordo *ex-ante* o all'atto della risoluzione, definiti tenuto conto delle responsabilità affidate e dell'attività prestata.

In particolare, per i Dirigenti di nuova nomina⁹ (promossi dall'interno o assunti dall'esterno), salvi i casi di licenziamento disciplinare per giusta causa o di dimissioni del Dirigente per motivi diversi dalla giusta causa, potrà essere riconosciuta un'indennità di fine rapporto fino a un massimo di 24 mensilità della retribuzione fissa e variabile di breve termine calcolata come da Politica, oltre a una somma pari all'indennità di mancato preavviso (remunerazione fissa e remunerazione variabile di breve termine calcolate come da Politica) di cui all'art. 2121 cod.civ. Tali *Severance* non sono collegate a criteri di *performance*.

Si segnala inoltre che, alle medesime condizioni, il Dirigente mantiene i diritti assegnati nell'ambito di piani di incentivazione e che, nel caso in cui la risoluzione del rapporto avvenga prima del termine del periodo di *vesting*, tali diritti vengono calcolati *pro-rata temporis* e attribuiti sulla base della valutazione dei risultati di *performance* alla fine del periodo di *vesting*. In ogni caso i premi vengono attribuiti alla naturale scadenza dei piani.

⁹ Vengono fatte salve le condizioni previste dalla Politica di Remunerazione 2023 per i Dirigenti già in servizio durante il periodo di efficacia della stessa.

5. Indice analitico per temi

(Delibera Consob n. 18049 e successivi aggiornamenti, 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 e successivi aggiornamenti, Sezione I.

DELIBERA CONSOB	INFORMAZIONE RICHIESTA	RIFERIMENTI
A	Gli organi o i soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione ed eventuale revisione della politica delle remunerazioni, specificando i rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica;	Paragrafo 3 (pagg. da 20 a 29)
B	l'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, ed eventuali ulteriori misure volte a evitare o gestire i conflitti d'interesse;	Paragrafo 3.1 (pagg. da 24 a 27)
C	come la società ha tenuto conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti nella determinazione della politica delle remunerazioni;	Paragrafo 4.1 (pag. 34)
D	il nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni;	Paragrafo 3.3 (pag. 29)
E	le finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, i principi che ne sono alla base, la durata e, in caso di revisione, la descrizione dei cambiamenti rispetto alla politica delle remunerazioni da ultimo sottoposta all'assemblea e di come tale revisione tenga conto dei voti e delle valutazioni espressi dagli azionisti nel corso di tale assemblea o successivamente;	Paragrafo 1 (pag. 13), Paragrafo 2 (pagg. da 14 a 15), Paragrafo 4.1 (pagg. da 30 a 33)
F	la descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione della relativa proporzione nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo;	Executive Summary (pagg. 8 e 9), Paragrafo 2.4 (pag. 19), Paragrafo 4.5 (pagg. da 35 a 46), Paragrafo 4.6 (pag. 47) e Paragrafo 4.7 (pagg. da 47 a 51)
G	la politica seguita con riguardo ai benefici non monetari;	Executive Summary (pag. 9), Paragrafo 4.5.2 (pag. 46) e Paragrafo 4.7 (pag. 51)
H	con riferimento alle componenti variabili, una descrizione degli obiettivi di <i>performance</i> finanziari e non finanziari, se del caso tenendo conto di criteri relativi alla responsabilità sociale d'impresa, in base ai quali vengano assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo termine, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione;	Executive Summary (pagg. 8 e 9), Paragrafo 4.5.2 (pagg. da 37 a 45) e Paragrafo 4.7 (pagg. da 47 a 50)
I	i criteri utilizzati per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi di <i>performance</i> alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione, specificando la misura della componente variabile di cui è prevista l'erogazione in funzione del livello di conseguimento degli obiettivi stessi;	Executive Summary (pagg. 8 e 9), Paragrafo 4.5.2 (pagg. da 42 a 44) e Paragrafo 4.7 (pag. 50)
J	informazioni volte a evidenziare il contributo della politica delle remunerazioni, e in particolare della politica in materia di componenti variabili della remunerazione, alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della società;	Paragrafo 4.1. (pagg. da 30 a 33), Paragrafo 4.5.2 (pagg. da 38 a 45) e Paragrafo 4.7 (pagg. da 48 a 50)
K	i termini di maturazione dei diritti (cd. <i>Vesting period</i>), 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 della componente variabile (malus ovvero restituzione di compensi variabili "claw-back");	Paragrafo 4.5.2 (pagg. da 38 a 45) e Paragrafo 4.7 (pagg. da 48 a 50)
L	informazioni sulla 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;	Paragrafo 4.5.2 (pagg. da 42 a 44) e Paragrafo 4.7 (pagg. 49 e 50)
M	la politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro (e relativi dettagli);	Executive Summary (pag. 9), Paragrafo 4.5.2 (pag. 46) e Paragrafo 4.7 (pag. 51)
N	informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie;	Executive Summary (pag. 9), Paragrafo 4.5.2 (pag. 46) e Paragrafo 4.7 (pag. 51)
O (i)	la politica retributiva eventualmente seguita con riferimento agli amministratori indipendenti;	L'azienda non prevede politiche retributive specifiche per gli Amministratori Indipendenti.
O (ii)	la politica retributiva eventualmente seguita con riferimento all'attività di partecipazione a comitati;	Paragrafo 4.5.1 (pag. 36)
O (iii)	la politica retributiva eventualmente seguita con riferimento allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vice presidente, etc.);	Executive Summary (pagg. 8 e 9) e Paragrafo 4.5.2 (pag. 37)
P	se la politica retributiva è stata definita utilizzando le politiche retributive di altre società come riferimento, e in caso positivo i criteri utilizzati per la scelta e l'indicazione 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 <i>benchmark</i> retributivo con un <i>peer group</i> . Paragrafo 2.3 (pag. 18).
Q	gli elementi della politica delle remunerazioni ai quali, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare e, fermo quanto previsto dal Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, le eventuali ulteriori condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata.	Paragrafo 3.2 (pag. 28 e 29)

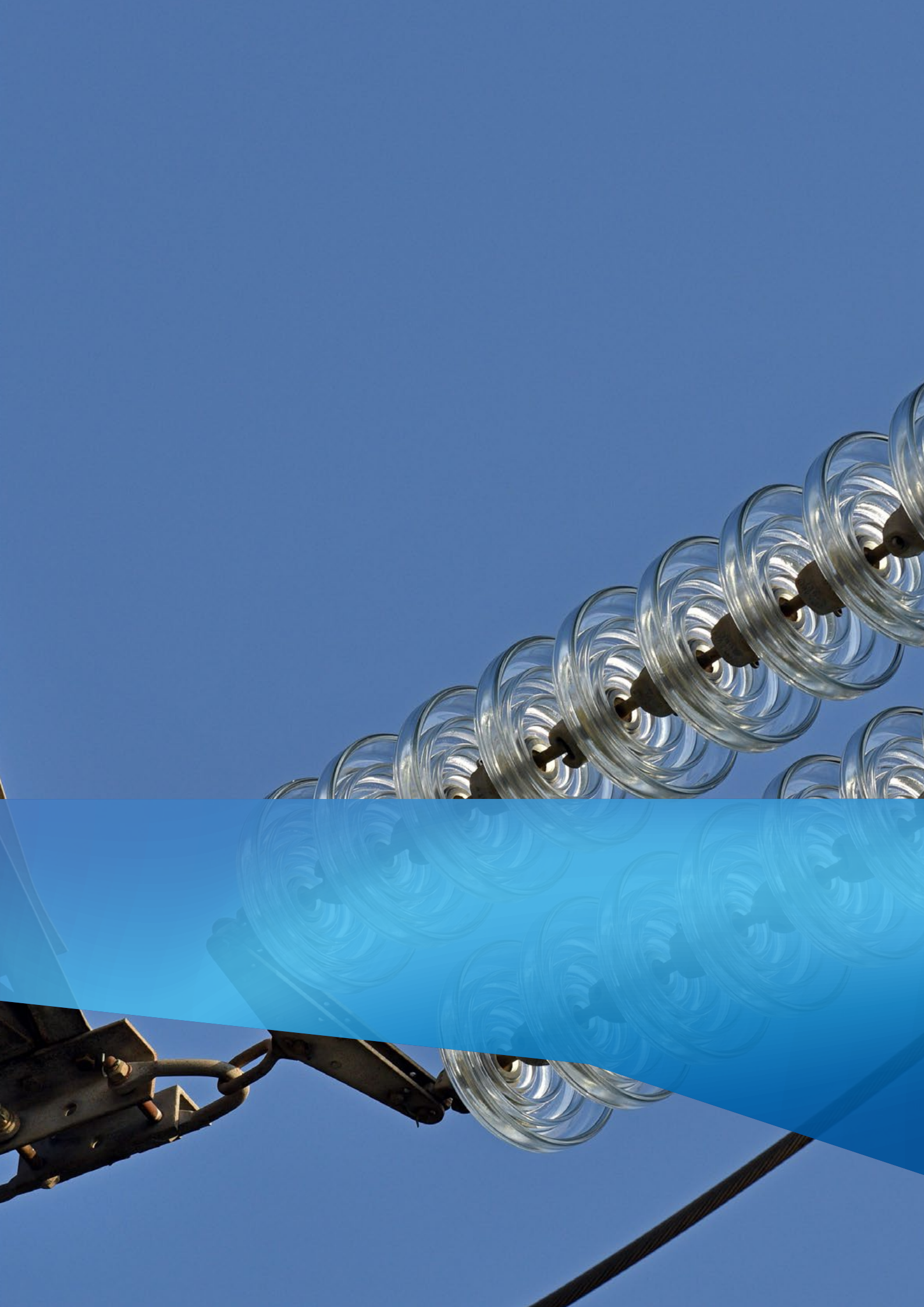
6. Indice analitico

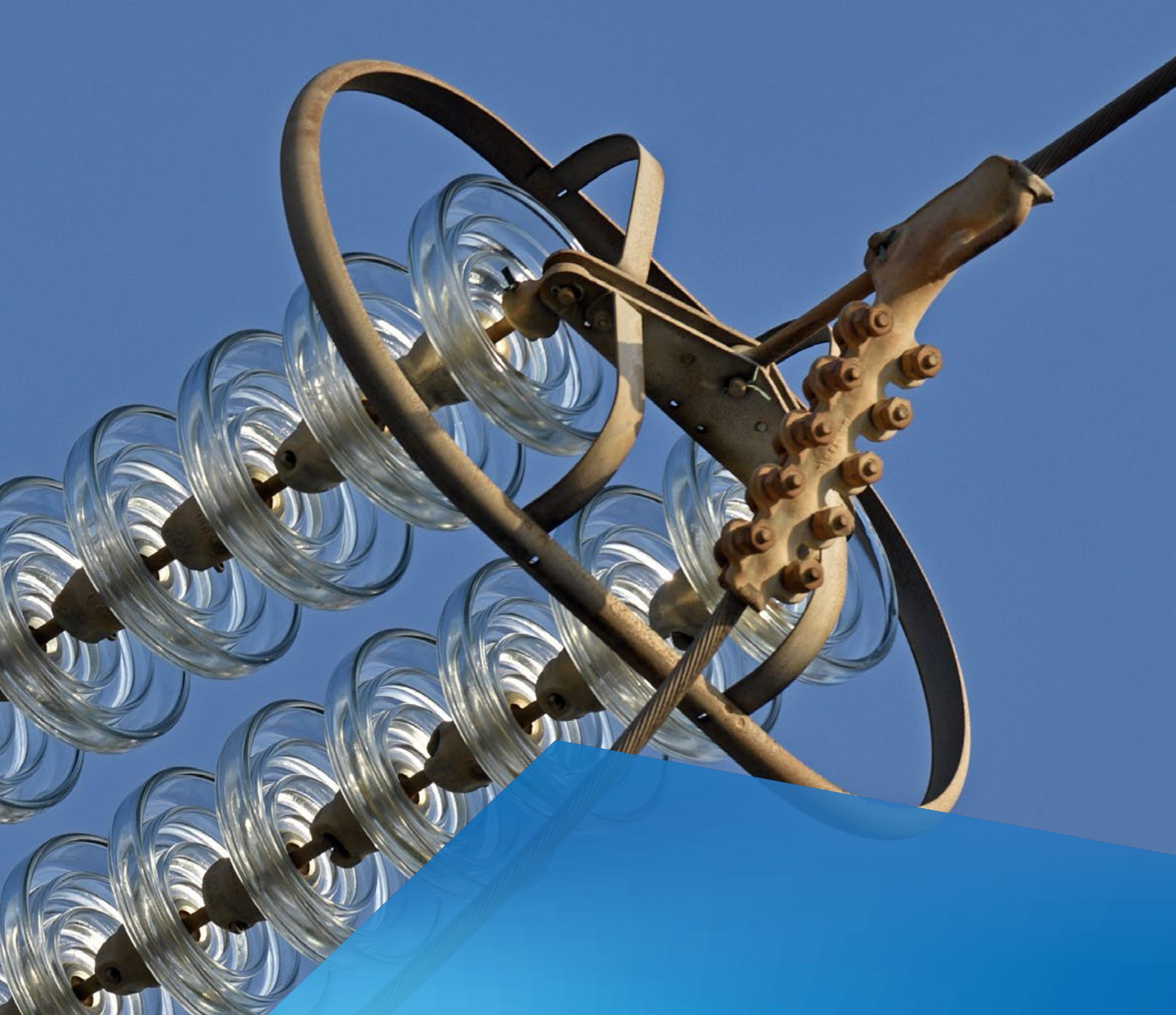
ai sensi della raccomandazione 27 dell'art. 5 del Codice di *Corporate Governance* (Edizione gennaio 2020)

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 della raccomandazione 27 dell'art. 5 del Codice di *Corporate Governance*.

La politica di remunerazione degli amministratori esecutivi e del *top management* definisce:

PUNTO	INFORMAZIONE RICHIESTA	RIFERIMENTI
a)	un bilanciamento tra la componente fissa e la componente variabile adeguato e coerente con gli obiettivi strategici e la politica di gestione dei rischi della società, tenuto conto delle caratteristiche dell'attività d'impresa e del settore in cui essa opera, prevedendo comunque che la parte variabile rappresenti una parte significativa della remunerazione complessiva;	Paragrafo 2.4 (pag. 19) e Paragrafo 4.1 (pagg. da 30 a 33)
b)	limiti massimi all'erogazione di componenti variabili;	Executive Summary (pagg. 8 e 9), Paragrafo 2.4 (pag. 19), Paragrafo 4.5.2 (pagg. da 38 a 45), Paragrafo 4.7 (pagg. da 48 a 50)
c)	obiettivi di <i>performance</i> , cui è legata l'erogazione delle componenti variabili, predeterminati, misurabili e legati in parte significativa a un orizzonte di lungo periodo. Essi sono coerenti con gli obiettivi strategici della società e sono finalizzati a promuoverne il successo sostenibile, comprendendo, ove rilevanti, anche parametri non finanziari;	Executive Summary (pagg. 8 e 9), Paragrafo 4.5.2 (pagg. da 38 a 45), Paragrafo 4.7 (pagg. da 48 a 50)
d)	un adeguato lasso temporale di differimento – rispetto al momento della maturazione – per la corresponsione di una parte significativa della componente variabile, in coerenza con le caratteristiche dell'attività d'impresa e con i connessi profili di rischio;	Paragrafo 4.5.2 (pagg. da 43 a 44) e Paragrafo 4.7 (pag. 50)
e)	le intese contrattuali che consentano 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 in seguito rivelatisi manifestamente errati e delle altre circostanze eventualmente individuate dalla società;	Paragrafo 4.5.2 (pag. 45) e Paragrafo 4.7 (pag. 50)
f)	regole chiare e predeterminate per l'eventuale erogazione di indennità per la cessazione del rapporto di amministrazione, che definiscono il limite massimo della somma complessivamente erogabile collegandola a un determinato importo o a 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.	Executive Summary (pag. 9) e Paragrafo 4.5.2 (pag. 46)





**Seconda Sezione:
Relazione sui compensi
corrisposti per l'anno 2023**

Indice

Premessa	57
Prima parte	58
1. <i>Corporate Performance</i> 2023	58
2. Esiti delle votazioni e <i>feedback</i> degli <i>shareholder</i>	59
3. Proporzionamento tra compensi fissi e variabili corrisposti	59
4. Compensi fissi	60
5. Compensi variabili	61
6. Compensi per la partecipazione ai Comitati	63
7. <i>Benefit</i>	63
8. <i>Severance</i>	64
9. Variazione annuale dei compensi corrisposti e delle <i>performance</i> della Società	64
Seconda parte	66
Tabella 1	66
Tabella 3A	74
Tabella 3B	76
Schema 7-ter - TABELLA 1	76
Glossario	78

Premessa

La presente sezione è articolata in due parti che illustrano rispettivamente:

- nella **Prima parte**, i diversi elementi che compongono la remunerazione (compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro) dando evidenza della coerenza con la politica in materia di remunerazione di riferimento;
- nella **Seconda parte**, mediante le tabelle allegate, i compensi e le partecipazioni azionarie detenute nella Società in riferimento ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e del Direttore Generale, nonché – in forma aggregata – i compensi previsti per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

La presente Sezione è sottoposta al voto non vincolante da parte dell'Assemblea degli Azionisti come previsto dall'art. 123-ter del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (il "Testo Unico della Finanza" o TUF aggiornato in base al D. Lgs. 10 maggio 2019, n. 49) che prevede al comma 6: *"Fermo restando quanto previsto [...] l'assemblea convocata [...] delibera in senso favorevole o contrario sulla seconda sezione della relazione prevista dal comma 4. La deliberazione non è vincolante."*

Inoltre, il soggetto incaricato di effettuare la revisione legale del bilancio verifica l'avvenuta predisposizione da parte degli amministratori della presente Sezione, come previsto dall'art. 123-ter del TUF (così come aggiornato dal D. Lgs. 10 maggio 2019).

I compensi dei componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, nonché del Direttore Generale sono illustrati nominativamente; i compensi previsti per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche¹⁰ sono invece rappresentati in forma aggregata.

L'attuazione della Politica, secondo quanto verificato dal Comitato per la Remunerazione in occasione della valutazione periodica prevista dal Codice di *Corporate Governance*, 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 Prima Sezione.

Le voci di compenso riportate risultano coerenti con la Politica deliberata nel 2023 dal Consiglio di Amministrazione e sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea dei Soci il 9 maggio 2023 ai sensi dell'art. 123-ter del TUF, che si è espressa in senso favorevole.

¹⁰ Ai sensi della Delibera Consob 18049 del 23 dicembre 2011, per i DIRS che non abbiano percepito nel corso dell'Esercizio compensi complessivi maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato attribuito ai componenti degli organi di amministrazione e controllo nonché al Direttore Generale.

Prima Parte

1. Corporate performance 2023

Il 2023 è stato un anno che ha continuato a essere caratterizzato da un contesto in continua evoluzione e nonostante le tensioni economico-finanziarie, Terna ha registrato risultati eccezionali, confermando la solidità del *business* e dimostrando elevate capacità di reazione e di adattabilità anche in contesti poco prevedibili.

In particolare, l'Utile Netto di Gruppo ha registrato un miglioramento di 28 mln€ rispetto allo scorso anno e l'EBITDA di Gruppo di 109 mln€. Gli Investimenti complessivi di Gruppo si attestano a 2.290 mln€, con incremento di 533 mln€. Infine, le Entrate in Esercizio complessive di Gruppo si attestano a 2.043 mln€, con incremento di 435 mln€.

Nonostante un mercato finanziario negativamente influenzato dalle tensioni geo-politiche in corso, dall'andamento inflattivo e dal contesto energetico, al 31 dicembre 2023 il *Total Shareholder Return* di Terna risulta positivo e pari all'14,13%.

Inoltre, Terna ha garantito un ottimo livello di servizio, anche in termini di energia non fornita di riferimento, con un consuntivo attestato a 507 MWh a fronte di un *Target* fissato da Arera pari a 763 MWh. Per quanto riguarda l'incentivazione *Output Based*, la delibera Arera n. 367 del 3 agosto 2023 ha determinato il premio di 796 mln€ per le attività svolte nel corso del 2022 ai fini della riduzione dei costi di dispacciamento (cosiddetti incentivi MSD). Inoltre, con la delibera Arera n. 473 del 17 ottobre 2023, l'Arera ha determinato il premio per la realizzazione di capacità addizionale di trasporto interzonale per l'anno 2022 e per l'efficienza nei relativi costi di investimento in complessivi 36 mln€, riferibili al periodo 2021-2023 (cosiddetti incentivi interzonali). Inoltre, con la delibera n. 26 del 3 febbraio 2023, l'Arera ha riconosciuto a Terna un premio di 150 mln€ per lo sviluppo di interventi di rete utili alla risoluzione dei vincoli per la regolazione della tensione all'interno delle zone di mercato e per la rimozione delle condizioni di essenzialità degli impianti tra il 2019 e il 2021 (cosiddetti incentivi intrazonali).

Terna pone da sempre grande attenzione anche al tema della sicurezza sul lavoro; infatti, il dato degli infortuni occorsi al personale Terna nel 2023 è inferiore a quello dell'anno precedente e decisamente al di sotto della media del numero degli infortuni del triennio 2020-2022, con l'indice di sicurezza che si attesta a 0,56; il numero di infortuni appaltatori risulta superiore alla media del triennio 2020-2022, portando a zero l'indicatore.

Infine, con riferimento agli Indici ESG nel 2023 Terna è stata confermata:

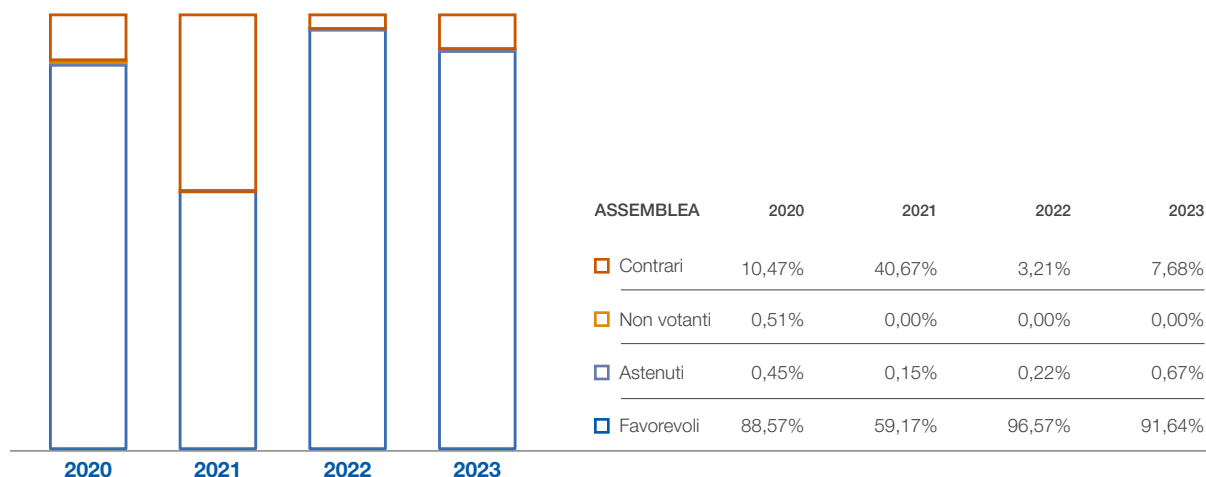
- nel *Bloomberg GEI* l'indice internazionale che misura le *performance* aziendali sui temi della parità di genere e la qualità e la trasparenza nella loro rendicontazione pubblica;
- nel *Dow Jones Sustainability Index World* confermandosi nel *leading group* che include solo 8 *electric utilities* a livello mondiale e nel *top decile* tra le aziende valutate da *Standard & Poors* attraverso il *Corporate Sustainability Assessment*;
- nel *MIB® ESG* l'indice *blue-chip* per l'Italia dedicato alle *best practice* ambientali, sociali e di *governance* (ESG) basato sull'esito dell'*assessment* periodico condotto dall'agenzia di *rating* *Moody's ESG*;
- nel *STOXX Global ESG Leaders*, indici elaborati sulla base delle valutazioni dell'agenzia di *rating* *Sustainalytics* che selezionano i migliori titoli per *performance ESG* tra i presenti nell'indice generale *STOXX® Global*.

Si rinvia al Rapporto Integrato al 31 dicembre 2023 per una descrizione dei principali fattori che hanno caratterizzato l'andamento della gestione nell'esercizio 2023.

2. Esiti delle votazioni e *feedback* degli *shareholder*

Come previsto dall'art. 123-ter del TUF (così come aggiornato dal D. Lgs. 10 maggio 2019), l'Assemblea degli Azionisti del 18 maggio 2020 è stata invitata per la prima volta a esprimere un voto, di natura consultiva, sulla Seconda Sezione della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti. Nel grafico sottostante viene presentato l'andamento degli esiti delle votazioni sulla Seconda Sezione della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti, dal 2020 al 2023.

Esito delle votazioni sui compensi corrisposti (2020-2023)

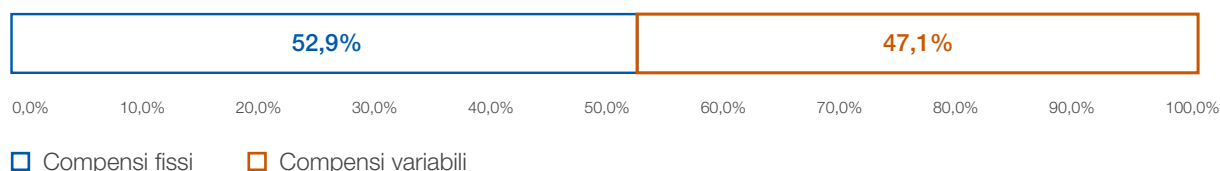


L'esito di tale votazione, i *feedback* degli investitori e dei *proxy advisor* sui compensi corrisposti per il 2022 sono stati analizzati da Terna nel corso del 2023, unitamente alle osservazioni emerse sulla Prima Sezione della Relazione. Terna ha pertanto tenuto in considerazione anche tali elementi nella redazione della presente Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti, fatto salvo gli impegni contrattuali in essere e i vincoli giuslavoristici derivanti dal Codice civile.

3. Proporzione tra compensi fissi e variabili corrisposti

In conformità alle disposizioni introdotte dall'aggiornamento del Regolamento Emittenti, si riporta di seguito l'indicazione della proporzione tra i compensi di natura fissa e di natura variabile di competenza del 2023 dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale in carica dal 9 maggio 2023. Nello specifico, ai fini dell'analisi sono stati considerati i compensi fissi rappresentati nella colonna 1 della Tabella 1 e i compensi variabili non *equity* rappresentati nella colonna 3 della stessa tabella.

Pay mix actual 2023 - Amministratore Delegato e Direttore Generale in carica dal 9 maggio 2023



I paragrafi che seguono descrivono nel dettaglio le singole voci retributive considerate.

Si ricorda inoltre che per gli altri membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale non è prevista alcuna componente variabile legata ai risultati economici conseguiti dalla Società e dal Gruppo.

4. Compensi fissi

Amministratori non esecutivi

Agli Amministratori non esecutivi sono stati erogati – *pro-rata temporis* - i compensi fissi deliberati dall'Assemblea degli Azionisti del 18 maggio 2020 (€ 35.000 annui per ciascun Consigliere di Amministrazione) per quanto riguarda la carica ricoperta dal 1° gennaio 2023 al 9 maggio 2023 e i compensi fissi - sempre *pro-rata temporis* - deliberati dall'Assemblea degli Azionisti del 9 maggio 2023 (€ 35.000 annui per ciascun Consigliere di Amministrazione) per quanto riguarda la carica ricoperta dal 9 maggio 2023 al 31 dicembre 2023.

Presidente

Al Presidente in carica fino al 9 maggio 2023 sono stati erogati – *pro-rata temporis* - i compensi fissi deliberati dall'Assemblea degli Azionisti del 18 maggio 2020 (€ 50.000 annui) e dal Consiglio di Amministrazione del 18 maggio 2020 (€ 188.000 annui). Pertanto, il trattamento economico complessivo per il Presidente uscente, erogato *pro-rata temporis* a titolo di emolumenti fissi, è stato pari a € 85.202.

All'attuale Presidente, nominato dal Consiglio di Amministrazione del 9 maggio 2023, sono stati erogati – *pro-rata temporis* - i compensi fissi deliberati dall'Assemblea degli Azionisti del 9 maggio 2023 (€ 50.000 annui) e dal Consiglio di Amministrazione del 9 maggio 2023 (€ 188.000 annui) e come Presidente Comitato per le Nomine Governance e Scenari (€ 50.000). Pertanto, il trattamento economico complessivo per il Presidente attualmente in carica, erogato *pro-rata temporis* a titolo di emolumenti fissi, è stato pari a € 186.148.

Amministratore Delegato e Direttore Generale

All'Amministratore Delegato e Direttore Generale in carica fino al 9 maggio 2023 sono stati erogati:

- il compenso fisso – *pro-rata temporis* - come Amministratore, deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 18 maggio 2020 (€ 35.000 annui);
- il compenso fisso – *pro-rata temporis* - deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 18 maggio 2020 per le deleghe e gli incarichi conferiti (€ 200.000 annui);
- la componente fissa – *pro-rata temporis* - della retribuzione in qualità di Direttore Generale (€ 850.000 annui).

Pertanto, il trattamento economico complessivo per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale in carica fino al 9 maggio 2023, erogato *pro-rata temporis* a titolo di remunerazione fissa, è stato pari a € 387.580.

All'attuale Amministratore Delegato e Direttore Generale, nominato dal Consiglio di Amministrazione del 9 maggio 2023, sono stati erogati:

- il compenso fisso – *pro-rata temporis* - come Amministratore, deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 9 maggio 2023 (€ 35.000 annui);
- il compenso fisso – *pro-rata temporis* - deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 9 maggio 2023 per le deleghe e gli incarichi conferiti (€ 200.000 annui);
- la componente fissa – *pro-rata temporis* - della retribuzione in qualità di Direttore Generale (€ 850.000 annui).

Pertanto, il trattamento economico complessivo per l'attuale Amministratore Delegato e Direttore Generale in carica dal 9 maggio 2023, erogato *pro-rata temporis* a titolo di remunerazione fissa, è stato pari a € 703.469.

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

Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Nel 2023 ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono stati erogati compensi fissi, comprensivi degli interventi annuali di Politica retributiva, complessivamente pari a 2.128.797 €.

Nella Tabella 1 sono rappresentati in forma aggregata i compensi fissi corrisposti. Tale remunerazione assorbe i compensi eventualmente spettanti all'interessato per la partecipazione a consigli di amministrazione di società controllate e/o partecipate da Terna, che formano pertanto oggetto di rinuncia ovvero di riversamento.

5. Compensi variabili

Incentivazione variabile di breve termine

Amministratore Delegato e Direttore Generale

Nell'anno 2023 l'Amministratore Delegato e Direttore Generale in carica dal 9 maggio 2023 ha maturato l'incentivazione di breve termine (MBO), a fronte della *performance* conseguita al raggiungimento degli obiettivi previsti per le due cariche, consuntivata sulla base del progetto di Bilancio per l'Esercizio 2023, che viene sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti che approva la Prima Sezione della presente Relazione¹¹.

All'Amministratore Delegato e Direttore Generale, saranno erogati i seguenti compensi variabili annuali previsti per il 2023:

- in misura pari a € 200.000 lordi per la carica di Amministratore Delegato. Al riguardo, si ricorda che il premio MBO previsto in favore dell'Amministratore Delegato ha natura *on/off* e che tutti gli obiettivi assegnati sono stati conseguiti;
- in misura pari a € 427.500 lordi per il ruolo di Direttore Generale, sulla base di un livello complessivo di conseguimento degli obiettivi assegnati pari al 142,5%.

Per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale in carica fino al 9 maggio 2023 nulla è invece stato erogato, avendo rinunciato ai relativi compensi variabili di breve termine.

L'evidenza del grado di raggiungimento dei singoli obiettivi assegnati è riassunta nei prospetti seguenti:

Obiettivi MBO 2023 - Amministratore Delegato

OBIETTIVI	PESO	TARGET	CONSUNTIVO	SCORE
Utile netto 2023 – Gruppo Terna	50%	860,02 €Mln	885,39 €Mln	ON
Incentivi output - MSD: performance 2023, misurata con strumenti di calcolo interni conformi a metodologia delibera 597/21, per valorizzazione volumi approvvigionati per servizi 2023 inferiori o uguali a 8,4 TWh	25%	8,4 TWh	< 8,4 TWh	ON
Incentivi output - interzonali: mantenimento per il 2023 limiti di transito resi disponibili da 1° gennaio 2021 (+1450 MW complessivi) per conferma incentivo ex delibera ARERA 23/2022.	25%	> 1.450 MW	> 1.450 MW	ON

Obiettivi MBO 2023 - Direttore Generale

OBIETTIVI	PESO	TARGET	CONSUNTIVO	SCORE
EBITDA 2023 – Gruppo Terna	25%	2.122,88 €Mln	2.168,59 €Mln	150,00%
Investimenti Regolati – Gruppo Terna	20%	2.058,97 €Mln	2.171,92 €Mln	150,00%
Entrate in Esercizio Regolate – Gruppo Terna	10%	1.405,36 €Mln	1.896,09 €Mln	150,00%
Qualità del servizio (Energia Non Fornita di Riferimento, ENSR)	20%	763 MWh	507 MWh	150,00%
Indice di Sicurezza sul lavoro (Is) Personale del Gruppo Terna appartenente al perimetro elettrico	20%	1	0,56	150,00%
Infortuni appaltatori perimetro Italia	5%	34 infortuni	41	0%
MEDIA PONDERATA DEGLI SCORE				142,50%

Gli importi relativi ai compensi variabili sono specificati alla rispettiva voce delle Tabelle 1 e 3B.

Il trattamento economico complessivo da erogare a titolo di componenti variabili di breve termine relative al periodo di performance 2023 è pari a € 627.500 lordi per l'AD e DG.

¹¹ Compensi corrisposti in applicazione dei principi indicati nella politica per la remunerazione sottoposta al voto consultivo e non vincolante dell'Assemblea ordinaria dei Soci del 9 maggio 2023.

Dirigenti con Responsabilità Strategiche

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche hanno maturato - sulla base del progetto di Bilancio relativo all'Esercizio 2023 - un compenso variabile annuale complessivo pari a € 1.038.158. Il raggiungimento medio complessivo degli obiettivi è stato pari a circa il 139,56%.

Nelle Tabelle 1, 3A e 3B sono rappresentati in forma aggregata i compensi variabili corrisposti *pro-rata temporis* con riferimento al periodo di copertura della carica, considerando tutti i soggetti che nel corso del 2023 hanno ricoperto anche per una quota d'anno l'incarico di Dirigente con Responsabilità Strategiche.

Incentivazione variabile di lungo termine

Nell'ambito delle politiche di Terna i piani di incentivazione variabili di lungo termine sono:



Nel corso del 2023 è giunto a maturazione il Piano di *Performance Share* 2021-2025.

Si ricorda che tale Piano è stato descritto nella Politica 2021, pubblicata nella Relazione sulla Remunerazione 2021.

Il Consiglio di Amministrazione in data 19 marzo 2024, su verifica e proposta del Comitato per la Remunerazione, ha verificato il livello di conseguimento dei tre obiettivi di *performance* del suddetto Piano, come di seguito evidenziato:

OBIETTIVI	PESO	TARGET	CONSUNTIVO	SCORE
EBITDA Cumulato Triennale al 2023 confrontato con l'EBITDA Cumulato Triennale di Piano Strategico	50%	5.721 €Mln	6.082,6 €Mln	150,00%
Total Shareholder Return Relativo 2021-2023 Posizionamento di Terna nel <i>peer group</i> di riferimento	30%	3° posto	1° posto	150,00%
Dow Jones Sustainability Index (DJSI) Posizionamento annuale di Terna negli anni 2021-2022-2023	20%	Inclusione nell'indice in tutti e tre gli anni e posizionamento tra le prime 7 aziende almeno in un anno su 3	• 2021: 9° decile; inclusione 2° posto ex aequo con Iberdrola. • 2022: 9° decile; inclusione 1° posto. • 2023: 9° decile; inclusione 2° posto.	150,00%
MEDIA PONDERATA DEGLI SCORE				150,00%

Quanto sopra premesso, il livello complessivo di raggiungimento con riferimento al Piano di *Performance Share* 2021-2025 è risultato pari al 150%. Nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 19 marzo 2024 è stato pertanto determinato il numero di azioni da attribuire, a titolo di incentivo, comprensivo della quota derivante dal *dividend equivalent*:

- calcolato *pro-rata temporis*, per il Direttore Generale in carica fino al 9 maggio 2023 pari a 217.345. Si ricorda, infatti, che quest'ultimo ha conservato i diritti maturati nell'ambito della partecipazione ai sistemi di incentivazione di lungo termine;
- a livello aggregato, eventualmente calcolato *pro-rata temporis*, per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche pari a 300.585.

Tali azioni saranno parzialmente (30%) soggette al vincolo di indisponibilità alla vendita per effetto dell'applicazione del *lock up* di due anni, come previsto dal documento informativo del Piano di *Performance Share* 2021-2025.

Si ricorda inoltre che, alla luce di quanto descritto nella Sezione I della Relazione sulla Remunerazione 2022 e 2023 rispettivamente, nel corso degli esercizi 2022 e 2023 sono stati assegnati il Piano di *Performance Share* 2022-2026 e il Piano di *Performance Share* 2023-2027. Le informazioni relative a tali piani sono pertanto rappresentate nella tabella 3A.

6. Compensi per la partecipazione ai Comitati

Di seguito sono riportati i compensi spettanti per le cariche all'interno dei Comitati.

Per i dettagli dei compensi riconosciuti come Amministratori e per la partecipazione ai Comitati si rimanda al riepilogo della Tabella 1.

Presidenti del Comitato Nomine, del Comitato per la Remunerazione e del Comitato Operazioni con Parti Correlate

Ai Presidenti del Comitato Nomine, del Comitato per la Remunerazione e del Comitato Operazioni con Parti Correlate in carica fino al 9 maggio 2023 sono stati erogati compensi pari a € 50.000 annui lordi (in aggiunta a quanto spettante come Amministratori - € 35.000 annui lordi) calcolati su base *pro-rata temporis* relativamente al periodo in cui è stata ricoperta la carica.

Presidenti del Comitato Nomine, Governance e Scenari, del Comitato per la Remunerazione e del Comitato Operazioni con Parti Correlate

Ai Presidenti del Comitato Nomine, Governance e Scenari, del Comitato per la Remunerazione e del Comitato Operazioni con Parti Correlate in carica dal 9 maggio 2023 sono stati erogati compensi pari a € 50.000 annui lordi (in aggiunta a quanto spettante come Amministratori - € 35.000 annui lordi) calcolati su base *pro-rata temporis* relativamente al periodo in cui è stata ricoperta la carica.

Presidente del Comitato Controllo e Rischi, Corporate Governance e Sostenibilità

Al Presidente del Comitato Controllo e Rischi, Corporate Governance e Sostenibilità in carica fino al 9 maggio 2023 sono stati erogati compensi pari a € 60.000 annui lordi (in aggiunta a quanto spettante come Amministratore - € 35.000 annui lordi) calcolati su base *pro-rata temporis* relativamente al periodo in cui è stata ricoperta la carica.

Presidente del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità

Al Presidente del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità in carica dal 9 maggio 2023 sono stati erogati compensi pari a € 60.000 annui lordi (in aggiunta a quanto spettante come Amministratore - € 35.000 annui lordi) calcolati su base *pro-rata temporis* relativamente al periodo in cui è stata ricoperta la carica.

Membri dei Comitati

Ai Componenti in carica di tutti i Comitati, diversi dai relativi Presidenti, sono stati erogati compensi pari a € 40.000 annui lordi (in aggiunta a quanto spettante come Amministratore - € 35.000 annui lordi), calcolati su base *pro-rata temporis* relativamente al periodo in cui è stata ricoperta la carica.

7. Benefit

In linea con la Politica, per quanto riguarda il Presidente, l'Amministratore Delegato, in qualità di Direttore Generale, e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nel corso del 2023 sono stati riconosciuti *benefit*, il cui valore è riportato nella Tabella 1. Tali importi sono stati erogati su base *pro-rata temporis* con riferimento al periodo di copertura della carica, considerando tutti i soggetti che nel corso del 2023 hanno ricoperto anche per una quota d'anno l'incarico di Dirigente con Responsabilità Strategiche.

8. Severance

Nel corso del 2023 sono state erogate indennità di cessazione del rapporto di lavoro in favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale in carica fino al 9 maggio 2023 e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, il cui valore è riportato nella Tabella 1.

Con riferimento all'Amministratore Delegato e Direttore Generale in carica fino al 9 maggio 2023, Ing. Stefano Antonio Donnarumma, a seguito del mancato rinnovo del mandato come consigliere di amministrazione e all'intervenuta cessazione del rapporto di lavoro dirigenziale, iniziato il 19 maggio 2020, si è tenuto conto delle disposizioni già previste all'atto della nomina avvenuta nel 2020.

Quindi, in correlazione a quanto approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 18 maggio 2020 e di quanto descritto nelle Relazioni sulla Politica di Remunerazione degli anni 2021, 2022 e 2023 sottoposte, con esito favorevole, al voto vincolante dell'Assemblea degli Azionisti rispettivamente nelle sedute del 30 aprile 2021, 29 aprile 2022 e 9 maggio 2023, si è proceduto all'attribuzione all'Ing. Donnarumma, per la carica di Amministratore Delegato, di un trattamento di fine mandato pari a € 108.750,00 lordi e per la carica di Direttore Generale di un'indennità compensativa pari a Euro 4.563.250 lordi.

A ciò si sono aggiunte le competenze di fine rapporto e quanto spettante in relazione ai diritti maturati nell'ambito della partecipazione ai sistemi di incentivazione a lungo termine, come anche riportati nella Relazione sulla Politica di Remunerazione della Società.

Tale attribuzione è stata determinata in linea con le disposizioni di legge e di contratto applicabili, nonché in relazione con quanto indicato nella Politica di Remunerazione adottata da Terna (ivi inclusi i meccanismi di cui alle cosiddette clausole di *claw back*), con il coinvolgimento del Comitato per la Remunerazione, e illustrata nella Relazione sulla Politica di Remunerazione predisposta ai sensi dell'art. 123-ter del TUF, approvata con deliberazione del Consiglio di Amministrazione in data 22 marzo 2023 e sottoposta, con esito favorevole, al voto vincolante dell'Assemblea degli Azionisti tenutasi in data 9 maggio 2023.

I suddetti importi sono stati erogati nel mese di maggio 2023. Non è previsto alcun vincolo di non concorrenza successivo alla cessazione del rapporto e, pertanto, nessun corrispettivo è stato erogato a tale titolo.

Con riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono state erogate *Severance* pari a € 3.702.689 con riferimento a:

- Accordo Quadro di regolamentazione per i Dirigenti del Gruppo Terna dell'art.4 commi 1-7 *ter* legge n°92/2012 e ss.mm.ii. (c.d. Isopensione) sottoscritto in data 28 maggio 2021 e in data 26 giugno 2023 tra Terna, Federmanager e la RSA Dirigenti delle aziende del Gruppo Terna;
- la politica di remunerazione prevista per i Dirigenti con Responsabilità Strategica.

9. Variazione annuale dei compensi corrisposti e delle performance della Società

In linea con i *requirements* previsti nella versione aggiornata del Regolamento Emittenti pubblicata da Consob e alla luce dei compensi corrisposti descritti nella presente Sezione della Relazione, si forniscono di seguito le indicazioni di confronto, considerando gli Esercizi 2020, 2021, 2022 e 2023 della variazione annuale:

- della remunerazione totale corrisposta ai membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, così come rappresentata nella colonna "Totale" (6) della Tabella 1.
A tal proposito, la tabella sottostante illustra la remunerazione totale corrisposta – *pro-rata temporis* rispetto alla durata della carica - a tutti i soggetti che hanno ricoperto la carica di amministratore o sindaco, anche solo per una frazione d'anno, durante gli Esercizi 2020, 2021, 2022 e 2023. La variazione dei compensi, 2021-2020, 2022-2021 e 2023-2022 è indicata solamente per i soggetti che hanno ricevuto compensi in entrambi gli Esercizi;
- dei risultati della Società, espressi in termini di EBITDA e *Total Shareholder Return*;
- della remunerazione totale media dei dipendenti della Società, parametrata sulla consistenza media includendo i dipendenti a tempo pieno, a esclusione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, calcolata come somma della retribuzione annua lorda, della remunerazione variabile di breve dell'anno, i *benefit* ed eventuali ulteriori compensi (es. compensi straordinari).

Remunerazione del Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale

NOMINATIVO	CARICA	2020	2021	2022	2023	Δ 2023-2022
Igor De Biasio	Presidente del Consiglio di Amministrazione				186.780,2 €	
Valentina Bosetti	Presidente del Consiglio di Amministrazione	148.624,2 €	238.907,9 €	238.907,9 €	85.552,0 €	-64,2%
Catia Bastioli	Presidente del Consiglio di Amministrazione	91.734,9 €				
Giuseppina Di Foggia	Amministratore Delegato e Direttore Generale				1.368.049,3 €	
Stefano Antonio Donnarumma	Amministratore Delegato e Direttore Generale	1.203.775,7 €	1.723.651,3 €	1.770.743,5 €	407.451,3 €	-77,0%
Luigi Ferraris	Amministratore Delegato e Direttore Generale	526.348,9 €				
Jean-Michel Aubertin	Consigliere	46.723,8 €	83.659,1 €	115.178,2 €	115.686,9 €	0,4%
Litwack Karina Audrey	Consigliere				74.450,9 €	
Donati Angelica Krystle	Consigliere				74.450,9 €	
Antonella Baldino	Consigliere	21.804,5 €	35.054,2 €	35.054,2 €	12.550,1 €	-64,2%
Paolo Calcagnini	Consigliere	13.451,1 €				
Valentina Canalini	Consigliere	21.804,5 €	35.054,2 €	35.054,2 €	12.550,1 €	-64,2%
Ernesto Carbone	Consigliere	46.723,8 €	83.768,9 €	115.178,2 €	7.359,2 €	-93,6%
D'Arienzo Regina Corradini	Consigliere				48.555,0 €	
Fabio Corsico	Consigliere	125.913,4 €	125.193,7 €	125.193,7 €	44.821,7 €	-64,2%
Alessandra Faella	Consigliere	46.723,8 €	83.659,1 €	115.178,2 €	41.236,0 €	-64,2%
Giuseppe Ferri	Consigliere	46.723,8 €	83.768,9 €	115.178,2 €	41.236,0 €	-64,2%
Paola Giannotti	Consigliere	135.986,5 €	135.209,2 €	135.209,2 €	48.407,5 €	-64,2%
Marco Giorgino	Consigliere	121.732,1 €	125.193,7 €	125.193,7 €	132.220,7 €	5,6%
Gregori Gian Luca	Consigliere				74.450,9 €	
Yunpeng He	Consigliere	50.400,9 €	35.054,2 €	2.497,0 €		
Gabriella Porcelli	Consigliere	141.264,6 €	125.193,7 €	125.193,7 €	44.821,7 €	-64,2%
Mele Francesco Renato	Consigliere				48.555,0 €	
Simona Signoracci	Consigliere				74.450,9 €	
Qinjing Shen	Consigliere			32.709,3 €	35.209,1 €	7,6%
Anna Chiara Svelto	Consigliere				80.924,9 €	
Cucchiani Enrico Tommaso	Consigliere				80.924,9 €	
Elena Vasco	Consigliere	48.039,7 €				
Matteo Mario Busso	Sindaco effettivo	34.245,9 €	55.085,2 €	55.085,2 €	75.122,1 €	36,4%
Raffaella Fantini	Sindaco effettivo	28.019,4 €	45.069,7 €	45.069,7 €	16.135,8 €	-64,2%
Lorenzo Pozza	Sindaco effettivo				29.133,0 €	
Riccardo Schioppo	Sindaco effettivo	21.137,5 €				
Vincenzo Simone	Sindaco effettivo	45.205,2 €	45.069,7 €	45.069,7 €	16.135,8 €	-64,2%
Antonella Tomei	Sindaco effettivo				29.133,0 €	
M. Alessandra Zunino de Pignier	Sindaco effettivo	17.294,3 €				

Si segnala che le variazioni rilevate sono da ricondursi alla durata della carica e/o alla partecipazione ai comitati endoconsiliari corrisposti e non a una variazione della Politica di Remunerazione applicabile. Per i dettagli sulle singole componenti retributive si rimanda alle tabelle e alle note esplicative della Seconda Sezione delle Relazioni 2021, 2022 e 2023.

Performance Gruppo Terna

INDICATORE	2019	2020*	2021*	2022*	2023*	Δ 2023-2022
EBITDA	1.741,2 €mln	1.811,0 €mln	1.854,8 €mln	2.059,2 €mln	2.168,6 €mln	5,3%
Total Shareholder Return	25,13%	9,36%	18,78%	1,03%	14,13%	13,1 pp

* Sussistendo i requisiti previsti dal principio contabile internazionale IFRS 5 i risultati complessivi degli esercizi 2023, 2022, 2021 e 2020 attribuibili alle controllate sudamericane oggetto del progetto di valorizzazione sono stati classificati nella voce "Risultato netto dell'esercizio delle attività destinate alla vendita" del prospetto di conto economico riclassificato del Gruppo.

Remunerazione media dei dipendenti

PERIMETRO	2020 (€)	2021 (€)	2022 (€)	2023 (€)	Δ 2023-2022
Dipendenti perimetro elettrico (consistenza media)	50.158	52.212	52.607	56.648	7,68%

Seconda Parte

Tabella 1 - Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai Direttori Generali e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche

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
Igor De Biasio	Presidente Consiglio di Amministrazione	09/05/2023-31/12/2023	Approvazione Bilancio 2025		
				32.317,35 €	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				121.513,24 €	
					32.317,35 €
(II) Compensi da controllate e collegate					
(III) Totale				153.830,59 €	32.317,35 €
Valentina Bosetti	Presidente Consiglio di Amministrazione	01/01/2023-09/05/2023	Approvazione Bilancio 2022		
				17.899,54 €	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				67.302,28 €	
(II) Compensi da controllate e collegate					
(III) Totale				85.201,83 €	
Giuseppina Di Foggia	Amministratore Delegato e Direttore Generale	09/05/2023-31/12/2023	Approvazione Bilancio 2025		
				22.622,15 €	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				129.269,41 €	
				551.577,92 €	
(II) Compensi da controllate e collegate					
(III) Totale				703.469,47 €	
Stefano Antonio Donnarumma	Amministratore Delegato e Direttore Generale	01/01/2023-09/05/2023	Approvazione Bilancio 2022		
				12.529,68 €	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				71.598,17 €	
				303.451,67 €	
(II) Compensi da controllate e collegate					
(III) Totale				387.579,53 €	
Jean-Michel Aubertin	Consigliere	01/01/2023-31/12/2023	Approvazione Bilancio 2025		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				35.151,83 €	80.347,03 €
(II) Compensi da controllate e collegate					
(III) Totale				35.151,83 €	80.347,03 €
Antonella Baldino	Consigliere	01/01/2023-09/05/2023	Approvazione Bilancio 2022		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				12.529,68 €	
(II) Compensi da controllate e collegate					
(III) Totale				12.529,68 €	
Valentina Canalini	Consigliere	01/01/2023-09/05/2023	Approvazione Bilancio 2022		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				12.529,68 €	
(II) Compensi da controllate e collegate					
(III) Totale				12.529,68 €	

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					
				32.317,35 €		
				121.513,24 €		
		632,23 €		32.949,58 €		
		632,23 €		186.780,17 €		
				17.899,54 €		
		350,17 €		67.652,45 €		
		350,17 €		85.552,00 €		
				22.622,15 €		
200.000,00 €				329.269,41 €		
427.500,00 €		37.079,81 €		1.016.157,73 €	481.893,78 €	
627.500,00 €		37.079,81 €		1.368.049,28 €	481.893,78 €	
				12.529,68 €		
				71.598,17 €		108.750,00 €
		19.871,81 €		323.323,48 €		4.563.250,00 €
		19.871,81 €		407.451,34 €		4.672.000,00 €
		188,08 €		115.686,94 €		
		188,08 €		115.686,94 €		
		20,40 €		12.550,08 €		
		20,40 €		12.550,08 €		
		20,40 €		12.550,08 €		
		20,40 €		12.550,08 €		

RELAZIONE SULLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2024 E SUI COMPENSI CORRISPOSTI 2023

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
Ernesto Carbone	Consigliere	01/01/2023-23/01/2023	Approvazione Bilancio 2022		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				2.236,11 €	5.111,11 €
(II) Compensi da controllate e collegate					
(III) Totale				2.236,11 €	5.111,11 €
Fabio Corsico	Consigliere	01/01/2023-09/05/2023	Approvazione Bilancio 2022		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				12.529,68 €	32.219,18 €
(II) Compensi da controllate e collegate					
(III) Totale				12.529,68 €	32.219,18 €
Regina Corradini D'Arienzo	Consigliere	09/05/2023-31/12/2023	Approvazione Bilancio 2025		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				22.622,15 €	25.853,88 €
(II) Compensi da controllate e collegate					
(III) Totale				22.622,15 €	25.853,88 €
Enrico Tommaso Cucchiani	Consigliere	09/05/2023-31/12/2023	Approvazione Bilancio 2025		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				22.622,15 €	58.171,23 €
(II) Compensi da controllate e collegate					
(III) Totale				22.622,15 €	58.171,23 €
Angelica Kristle Donati	Consigliere	09/05/2023-31/12/2023	Approvazione Bilancio 2025		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				22.622,15 €	51.707,76 €
(II) Compensi da controllate e collegate					
(III) Totale				22.622,15 €	51.707,76 €
Alessandra Faella	Consigliere	01/01/2023-09/05/2023	Approvazione Bilancio 2022		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				12.529,68 €	28.639,27 €
(II) Compensi da controllate e collegate					
(III) Totale				12.529,68 €	28.639,27 €
Giuseppe Ferri	Consigliere	01/01/2023-09/05/2023	Approvazione Bilancio 2022		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				12.529,68 €	28.639,27 €
(II) Compensi da controllate e collegate					
(III) Totale				12.529,68 €	28.639,27 €
Paola Giannotti	Consigliere	01/01/2023-09/05/2023	Approvazione Bilancio 2022		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				12.529,68 €	35.799,09 €
(II) Compensi da controllate e collegate					
(III) Totale				12.529,68 €	35.799,09 €
Marco Giorgino	Consigliere	01/01/2023-31/12/2023	Approvazione Bilancio 2025		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				35.151,83 €	96.853,88 €
(II) Compensi da controllate e collegate					
(III) Totale				35.151,83 €	96.853,88 €
Gian Luca Gregori	Consigliere	09/05/2023-31/12/2023	Approvazione Bilancio 2025		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				22.622,15 €	51.707,76 €
(II) Compensi da controllate e collegate					
(III) Totale				22.622,15 €	51.707,76 €
Litwack Karina Audrey	Consigliere	09/05/2023-31/12/2023	Approvazione Bilancio 2025		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				22.622,15 €	51.707,76 €
(II) Compensi da controllate e collegate					
(III) Totale				22.622,15 €	51.707,76 €
Gabriella Porcelli	Consigliere	01/01/2023-09/05/2023	Approvazione Bilancio 2022		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				12.529,68 €	32.219,18 €
(II) Compensi da controllate e collegate					
(III) Totale				12.529,68 €	32.219,18 €

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					
		11,96 €		7.359,19 €		
		11,96 €		7.359,19 €		
		72,87 €		44.821,73 €		
		72,87 €		44.821,73 €		
		78,94 €		48.554,97 €		
		78,94 €		48.554,97 €		
		131,56 €		80.924,94 €		
		131,56 €		80.924,94 €		
		121,04 €		74.450,95 €		
		121,04 €		74.450,95 €		
		67,04 €		41.235,99 €		
		67,04 €		41.235,99 €		
		67,04 €		41.235,99 €		
		67,04 €		41.235,99 €		
		78,70 €		48.407,47 €		
		78,70 €		48.407,47 €		
		214,96 €		132.220,67 €		
		214,96 €		132.220,67 €		
		121,04 €		74.450,95 €		
		121,04 €		74.450,95 €		
		121,04 €		74.450,95 €		
		121,04 €		74.450,95 €		
		72,87 €		44.821,73 €		
		72,87 €		44.821,73 €		

RELAZIONE SULLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2024 E SUI COMPENSI CORRISPOSTI 2023

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
Francesco Renato Mele	Consigliere	09/05/2023-31/12/2023	Approvazione Bilancio 2025		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				22.622,15 €	25.853,88 €
(II) Compensi da controllate e collegate					
(III) Totale				22.622,15 €	25.853,88 €
QinJing Shen	Consigliere	01/01/2023-31/12/2023	Approvazione Bilancio 2025		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				35.151,83 €	
(II) Compensi da controllate e collegate					
(III) Totale				35.151,83 €	
Simona Signoracci	Consigliere	09/05/2023-31/12/2023	Approvazione Bilancio 2025		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				22.622,15 €	51.707,76 €
(II) Compensi da controllate e collegate					
(III) Totale				22.622,15 €	51.707,76 €
Anna Chiara Svelto	Consigliere	09/05/2023-31/12/2023	Approvazione Bilancio 2025		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				22.622,15 €	58.171,23 €
(II) Compensi da controllate e collegate					
(III) Totale				22.622,15 €	58.171,23 €
Matteo Mario Busso	Sindaco effettivo	01/01/2023-31/12/2023	Approvazione Bilancio 2025		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				55.000,00 €	
(II) Compensi da controllate e collegate				20.000,00 €	
(III) Totale				75.000,00 €	
Raffaella Fantini	Sindaco effettivo	01/01/2023-09/05/2023	Approvazione Bilancio 2022		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				16.109,59 €	
(II) Compensi da controllate e collegate					
(III) Totale				16.109,59 €	
Lorenzo Pozza	Sindaco effettivo	09/05/2023-31/12/2023	Approvazione Bilancio 2025		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				29.085,62 €	
(II) Compensi da controllate e collegate					
(III) Totale				29.085,62 €	
Vincenzo Simone	Sindaco effettivo	01/01/2023-09/05/2023	Approvazione Bilancio 2022		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				16.109,59 €	
(II) Compensi da controllate e collegate					
(III) Totale				16.109,59 €	
Antonella Tomei	Sindaco effettivo	09/05/2023-31/12/2023	Approvazione Bilancio 2025		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				29.085,62 €	
(II) Compensi da controllate e collegate					
(III) Totale				29.085,62 €	
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (11)					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				2.128.796,98 €	
(II) Compensi da controllate e collegate					
(III) Totale				2.128.796,98 €	

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					
		78,94 €		48.554,97 €		
		78,94 €		48.554,97 €		
		57,24 €		35.209,07 €		
		57,24 €		35.209,07 €		
		121,04 €		74.450,95 €		
		121,04 €		74.450,95 €		
		131,56 €		80.924,94 €		
		131,56 €		80.924,94 €		
		89,56 €		55.089,56 €		
		32,57 €		20.032,57 €		
		122,13 €		75.122,13 €		
		26,23 €		16.135,82 €		
		26,23 €		16.135,82 €		
		47,36 €		29.132,98 €		
		47,36 €		29.132,98 €		
		26,23 €		16.135,82 €		
		26,23 €		16.135,82 €		
		47,36 €		29.132,98 €		
		47,36 €		29.132,98 €		
1.038.158,00 €		185.375,38 €		3.352.330,36 €	487.847,92 €	3.702.689,13 €
1.038.158,00 €		185.375,38 €		3.352.330,36 €	487.847,92 €	3.702.689,13 €

Note alla Tabella 1

Igor De Biasio	Col. 1	L'importo comprende: - il pro quota, per il periodo dal 09 maggio 2023 al 31 dicembre 2023, del compenso fisso annuo lordo stabilito ai sensi dell'art. 2389 c.c. comma 1 per la carica di Presidente del CdA (€50.000); - il pro quota, per il periodo dal 09 maggio 2023 al 31 dicembre 2023, del compenso fisso annuo lordo stabilito ai sensi dell'art. 2389 c.c. comma 3 per la carica di Presidente del CdA (€188.000).
	Col. 2	L'importo comprende: - il pro quota, per il periodo dal 09 maggio 2023 al 31 dicembre 2023, del compenso lordo per la carica di Presidente del Comitato per le Nomine Governance e Scenari (€50.000).
Valentina Bosetti	Col. 1	L'importo comprende: - il pro quota, per il periodo dal 01 gennaio 2023 al 09 maggio 2023, del compenso fisso annuo lordo stabilito ai sensi dell'art. 2389 c.c. comma 1 per la carica di Presidente del CdA (€50.000); - il pro quota, per il periodo dal 01 gennaio 2023 al 09 maggio 2023, del compenso fisso annuo lordo stabilito ai sensi dell'art. 2389 c.c. comma 3 per la carica di Presidente del CdA (€188.000).
Giuseppina Di Foggia	Col. 1	L'importo comprende: - il pro quota, per il periodo dal 09 maggio 2023 al 31 dicembre 2023, del compenso fisso annuo lordo stabilito ai sensi dell'art. 2389 c.c. comma 1 per la carica di Consigliere (€35.000); - il pro quota, per il periodo dal 09 maggio 2023 al 31 dicembre 2023, del compenso fisso annuo lordo stabilito ai sensi dell'art. 2389 c.c. comma 3 per la carica di Amministratore Delegato (€200.000); - il pro quota, per il periodo dal 09 maggio 2023 al 31 dicembre 2023, della retribuzione annua lorda (€850.000) in qualità di Direttore Generale.
	Col. 3	L'importo comprende: - il compenso lordo relativo all'MBO 2023, da corrispondersi in qualità di Amministratore Delegato (€ 200.000); - il compenso lordo relativo all'MBO 2023, da corrispondersi in qualità di Direttore Generale (€ 427.500).
Stefano Antonio Donnarumma	Col. 1	L'importo comprende: - il pro quota, per il periodo dal 01 gennaio 2023 al 09 maggio 2023, del compenso fisso annuo lordo stabilito ai sensi dell'art. 2389 c.c. comma 1 per la carica di Consigliere (€35.000); - il pro quota, per il periodo dal 01 gennaio 2023 al 09 maggio 2023, del compenso fisso annuo lordo stabilito ai sensi dell'art. 2389 c.c. comma 3 per la carica di Amministratore Delegato (€200.000); - il pro quota, per il periodo dal 01 gennaio 2023 al 09 maggio 2023, della retribuzione annua lorda (€850.000) in qualità di Direttore Generale.
	Col. 8	Di cui: €108.750 lordi a titolo di trattamento di fine mandato, €4.563.250 lordi a titolo di indennità compensativa. Si segnala che sarà inoltre corrisposto quanto spettante in relazione ai diritti maturati secondo i piani di incentivazione di lungo termine, coerentemente con la politica descritta nella Relazione sulla Politica di Remunerazione della Società.
	Col. 1	L'importo corrisponde al compenso fisso annuo lordo stabilito ai sensi dell'art. 2389 c.c. comma 1 per la carica di Consigliere (€35.000) cessata e rinnovata nel corso del 2023.
Jean-Michel Aubertin	Col. 2	L'importo comprende: - il pro quota, per il periodo dal 01 gennaio 2023 al 09 maggio 2023, del compenso lordo per la carica di Membro del Comitato per la Remunerazione (€40.000); - il pro quota, per il periodo dal 01 gennaio 2023 al 09 maggio 2023, del compenso lordo per la carica di Membro del Comitato per le Nomine (€40.000); - il pro quota, per il periodo dal 09 maggio 2023 al 31 dicembre 2023, del compenso lordo per la carica di Membro del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità (€40.000); - il pro quota, per il periodo dal 09 maggio 2023 al 31 dicembre 2023, del compenso lordo per la carica di Membro del Comitato per la Nomine, Governance e Scenari (€40.000).
Antonella Baldino	Col. 1	L'importo corrisponde al pro quota, per il periodo dal 01 gennaio 2023 al 09 maggio 2023, del compenso fisso annuo lordo stabilito ai sensi dell'art. 2389 c.c. comma 1 per la carica di Consigliere (€35.000), da riversare a Cassa Depositi e Prestiti S.p.A. L'importo non è stato erogato nel 2023.
Valentina Canalini	Col. 1	L'importo corrisponde al pro quota, per il periodo dal 01 gennaio 2023 al 09 maggio 2023, del compenso fisso annuo lordo stabilito ai sensi dell'art. 2389 c.c. comma 1 per la carica di Consigliere (€35.000). L'importo non è stato erogato nel 2023.
Ernesto Carbone	Col. 1	L'importo corrisponde al pro quota, per il periodo dal 01 gennaio 2023 al 23 gennaio 2023, del compenso fisso annuo lordo stabilito ai sensi dell'art. 2389 c.c. comma 1 per la carica di Consigliere (€35.000).
	Col. 2	L'importo comprende: - il pro quota, per il periodo dal 01 gennaio 2023 al 23 gennaio 2023, del compenso lordo per la carica di Membro del Comitato Operazioni con Parti Correlate (€40.000); - il pro quota, per il periodo dal 01 gennaio 2023 al 23 gennaio 2023, del compenso lordo per la carica di Membro del Comitato per le Nomine (€40.000).
Fabio Corsico	Col. 1	L'importo corrisponde al pro quota, per il periodo dal 01 gennaio 2023 al 09 maggio 2023, del compenso fisso annuo lordo stabilito ai sensi dell'art. 2389 c.c. comma 1 per la carica di Consigliere (€35.000).
	Col. 2	L'importo comprende: - il pro quota, per il periodo dal 01 gennaio 2023 al 09 maggio 2023, del compenso lordo per la carica di Presidente del Comitato per la Remunerazione (€50.000); - il pro quota, per il periodo dal 01 gennaio 2023 al 09 maggio 2023, del compenso lordo per la carica di Membro del Comitato per le Nomine (€40.000).
Regina Corradini D'Arienzo	Col. 1	L'importo corrisponde al pro quota, per il periodo dal 09 maggio 2023 al 31 dicembre 2023, del compenso fisso annuo lordo stabilito ai sensi dell'art. 2389 c.c. comma 1 per la carica di Consigliere (€35.000). Importo non liquidato nel 2023.
	Col. 2	L'importo corrisponde al pro quota, per il periodo dal 09 maggio 2023 al 31 dicembre 2023, del compenso lordo per la carica di Membro del Comitato per le Nomine, Governance e Scenari (€40.000). Importo non liquidato nel 2023.
Enrico Tommaso Cucchiani	Col. 1	L'importo corrisponde al pro quota, per il periodo dal 09 maggio 2023 al 31 dicembre 2023, del compenso fisso annuo lordo stabilito ai sensi dell'art. 2389 c.c. comma 1 per la carica di Consigliere (€35.000).
	Col. 2	L'importo comprende: - il pro quota, per il periodo dal 09 maggio 2023 al 31 dicembre 2023, del compenso lordo per la carica di Membro del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità (€40.000); - il pro quota, per il periodo dal 09 maggio 2023 al 31 dicembre 2023, del compenso lordo per la carica di Presidente del Comitato per la Remunerazione (€50.000).
Angelica Kristle Donati	Col. 1	L'importo corrisponde al pro quota, per il periodo dal 09 maggio 2023 al 31 dicembre 2023, del compenso fisso annuo lordo stabilito ai sensi dell'art. 2389 c.c. comma 1 per la carica di Consigliere (€35.000).
	Col. 2	L'importo comprende: - il pro quota, per il periodo dal 09 maggio 2023 al 31 dicembre 2023, del compenso lordo per la carica di Membro del Comitato per la Remunerazione (€40.000); - il pro quota, per il periodo dal 09 maggio 2023 al 31 dicembre 2023, del compenso lordo per la carica di Membro del Comitato Operazioni con Parti Correlate (€40.000).
Alessandra Faella	Col. 1	L'importo corrisponde al pro quota, per il periodo dal 01 gennaio 2023 al 09 maggio 2023, del compenso fisso annuo lordo stabilito ai sensi dell'art. 2389 c.c. comma 1 per la carica di Consigliere (€35.000).
	Col. 2	L'importo comprende: - il pro quota, per il periodo dal 01 gennaio 2023 al 09 maggio 2023, del compenso lordo per la carica di Membro del Comitato per la Remunerazione (€40.000); - il pro quota, per il periodo dal 01 gennaio 2023 al 09 maggio 2023, del compenso lordo per la carica di Membro del Comitato Controllo e Rischi, Corporate Governance e Sostenibilità (€40.000).

Giuseppe Ferri	Col. 1	L'importo corrisponde al pro quota, per il periodo dal 01 gennaio 2023 al 09 maggio 2023, del compenso fisso annuo lordo stabilito ai sensi dell'art. 2389 c.c. comma 1 per la carica di Consigliere (€35.000). L'importo è stato erogato nel 2023.
	Col. 2	L'importo comprende: - il pro quota, per il periodo dal 01 gennaio 2023 al 09 maggio 2023, del compenso lordo per la carica di Membro del Comitato Controllo e Rischi, Corporate Governance e Sostenibilità (€40.000); - il pro quota, per il periodo dal 01 gennaio 2023 al 09 maggio 2023, del compenso lordo per la carica di Membro del Comitato Operazioni con Parti Correlate (€40.000). Gli importi sono stati erogati parzialmente nel 2023.
Paola Giannotti	Col. 1	L'importo corrisponde al pro quota, per il periodo dal 01 gennaio 2023 al 09 maggio 2023, del compenso fisso annuo lordo stabilito ai sensi dell'art. 2389 c.c. comma 1 per la carica di Consigliere (€35.000).
	Col. 2	L'importo comprende: - il pro quota, per il periodo dal 01 gennaio 2023 al 09 maggio 2023, del compenso lordo per la carica di Presidente del Comitato Controllo e Rischi, Corporate Governance e Sostenibilità (€60.000); - il pro quota, per il periodo dal 01 gennaio 2023 al 09 maggio 2023, del compenso lordo per la carica di Membro del Comitato Operazioni con Parti Correlate (€40.000).
Marco Giorgino	Col. 1	L'importo corrisponde al compenso fisso annuo lordo stabilito ai sensi dell'art. 2389 c.c. comma 1 per la carica di Consigliere (€35.000) cessata e rinnovata nel corso del 2023.
	Col. 2	L'importo comprende: - il pro quota, per il periodo dal 01 gennaio 2023 al 09 maggio 2023, del compenso lordo per la carica di Membro del Comitato Controllo e Rischi, Corporate Governance e Sostenibilità (€40.000); - il pro quota, per il periodo dal 01 gennaio 2023 al 09 maggio 2023, del compenso lordo per la carica di Presidente del Comitato Operazioni con Parti Correlate (€50.000); - il pro quota, per il periodo dal 09 maggio 2023 al 31 dicembre 2023, del compenso lordo per la carica di Presidente del Comitato Controllo e Rischi e Sostenibilità (€60.000); - il pro quota, per il periodo dal 09 maggio 2023 al 31 dicembre 2023, del compenso lordo per la carica di Membro del Comitato Operazioni con Parti Correlate (€40.000).
Gian Luca Gregori	Col. 1	L'importo corrisponde al pro quota, per il periodo dal 09 maggio 2023 al 31 dicembre 2023, del compenso fisso annuo lordo stabilito ai sensi dell'art. 2389 c.c. comma 1 per la carica di Consigliere (€35.000).
	Col. 2	L'importo comprende: - il pro quota, per il periodo dal 09 maggio 2023 al 31 dicembre 2023, del compenso lordo per la carica di Membro del Comitato per la Remunerazione (€40.000); - il pro quota, per il periodo dal 09 maggio 2023 al 31 dicembre 2023, del compenso lordo per la carica di Membro del Comitato Operazioni con Parti Correlate (€40.000).
Karina Audrey Litwack	Col. 1	L'importo corrisponde al pro quota, per il periodo dal 09 maggio 2023 al 31 dicembre 2023, del compenso fisso annuo lordo stabilito ai sensi dell'art. 2389 c.c. comma 1 per la carica di Consigliere (€35.000).
	Col. 2	L'importo comprende: - il pro quota, per il periodo dal 09 maggio 2023 al 31 dicembre 2023, del compenso lordo per la carica di Membro del Comitato per le Nomine, Governance e Scenari (€40.000); - il pro quota, per il periodo dal 09 maggio 2023 al 31 dicembre 2023, del compenso lordo per la carica di Membro del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità (€40.000).
Gabriella Porcelli	Col. 1	L'importo corrisponde al pro quota, per il periodo dal 01 gennaio 2023 al 09 maggio 2023, del compenso fisso annuo lordo stabilito ai sensi dell'art. 2389 c.c. comma 1 per la carica di Consigliere (€35.000).
	Col. 2	L'importo comprende: - il pro quota, per il periodo dal 01 gennaio 2023 al 09 maggio 2023, del compenso lordo per la carica di Presidente del Comitato Nomine (€50.000); - il pro quota, per il periodo dal 01 gennaio 2023 al 09 maggio 2023, del compenso lordo per la carica di Membro del Comitato per la Remunerazione (€40.000).
Mele Francesco Renato	Col. 1	L'importo corrisponde al pro quota, per il periodo dal 09 maggio 2023 al 31 dicembre 2023, del compenso fisso annuo lordo stabilito ai sensi dell'art. 2389 c.c. comma 1 per la carica di Consigliere (€35.000). Da riversare a Cassa Depositi e Prestiti S.p.A. Importo non liquidato nel 2023.
	Col. 2	L'importo corrisponde al pro quota, per il periodo dal 09 maggio 2023 al 31 dicembre 2023, del compenso lordo per la carica di Membro del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità (€40.000). Da riversare a Cassa Depositi e Prestiti S.p.A. Importo non liquidato nel 2023.
QinJing Shen	Col. 1	L'importo corrisponde al compenso fisso annuo lordo stabilito ai sensi dell'art. 2389 c.c. comma 1 per la carica di Consigliere (€35.000) cessata e rinnovata nel corso del 2023, da riversare a State Grid. L'importo non è stato erogato nel 2023.
Simona Signoracci	Col. 1	L'importo corrisponde al pro quota, per il periodo dal 09 maggio 2023 al 31 dicembre 2023, del compenso fisso annuo lordo stabilito ai sensi dell'art. 2389 c.c. comma 1 per la carica di Consigliere (€35.000).
	Col. 2	L'importo comprende: - il pro quota, per il periodo dal 09 maggio 2023 al 31 dicembre 2023, del compenso lordo per la carica di Membro del Comitato per la Remunerazione (€40.000); - il pro quota, per il periodo dal 09 maggio 2023 al 31 dicembre 2023, del compenso lordo per la carica di Membro del Comitato per le Nomine, Governance e Scenari (€40.000).
Anna Chiara Svelto	Col. 1	L'importo corrisponde al pro quota, per il periodo dal 09 maggio 2023 al 31 dicembre 2023, del compenso fisso annuo lordo stabilito ai sensi dell'art. 2389 c.c. comma 1 per la carica di Consigliere (€35.000).
	Col. 2	L'importo comprende: - il pro quota, per il periodo dal 09 maggio 2023 al 31 dicembre 2023, del compenso lordo per la carica di Membro del Comitato per la Remunerazione (€40.000); - il pro quota, per il periodo dal 09 maggio 2023 al 31 dicembre 2023, del compenso lordo per la carica di Presidente del Comitato Operazioni con Parti Correlate (€50.000).
Matteo Mario Busso	Col. 1	L'importo comprende: - il compenso fisso annuo lordo stabilito ai sensi dell'art. 2389 c.c. comma 1 per la carica di Presidente del Collegio Sindacale (€55.000). L'importo non è stato erogato nel 2023. - l'emolumento come sindaco unico di Terna Plus S.r.l.. L'importo non è stato erogato nel 2023.
Raffaella Fantini	Col. 1	L'importo corrisponde al pro quota, per il periodo dal 01 gennaio 2023 al 09 maggio 2023, del compenso fisso annuo lordo, stabilito ai sensi dell'art. 2389 c.c. comma 1 per la carica di Sindaco (€45.000).
Lorenzo Pozza	Col. 1	L'importo corrisponde al pro quota, per il periodo dal 09 maggio 2023 al 31 dicembre 2023, del compenso fisso annuo lordo, stabilito ai sensi dell'art. 2389 c.c. comma 1 per la carica di Sindaco (€45.000). L'importo non è stato erogato nel 2023.
Vincenzo Simone	Col. 1	L'importo corrisponde al pro quota, per il periodo dal 01 gennaio 2023 al 09 maggio 2023, del compenso fisso annuo lordo, stabilito ai sensi dell'art. 2389 c.c. comma 1 per la carica di Sindaco (€45.000).
Antonella Tomei	Col. 1	L'importo corrisponde al pro quota, per il periodo dal 09 maggio 2023 al 31 dicembre 2023, del compenso fisso annuo lordo, stabilito ai sensi dell'art. 2389 c.c. comma 1 per la carica di Sindaco (€45.000). L'importo non è stato erogato nel 2023.
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	Col. 3	L'importo corrisponde al compenso lordo complessivo relativo all'MBO 2023 (€ 1.038.158)
	Col. 8	Riferimenti a: - Accordo Quadro di regolamentazione per i Dirigenti del Gruppo Terna dell'art.4 commi 1-7 ter legge n°92/2012 e ss.mm.ii.(c.d. Isopensione); - Severance in linea con la politica di remunerazione 2023 prevista per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Tabella 3A

Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock option*, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

			STRUMENTI FINANZIARI ASSEGNATI NEGLI ESERCIZI PRECEDENTI NON VESTED NEL CORSO DELL'ESERCIZIO	
A	B	1	2	3
NOME E COGNOME	CARICA	PIANO	NUMERO E TIPOLOGIA DI STRUMENTI FINANZIARI	PERIODO DI VESTING
Stefano Antonio Donnarumma	Amministratore Delegato e Direttore Generale			
		Ciclo <i>Performance Share</i> 2021-2025 (Assemblea del 30 aprile 2021)		
		Ciclo <i>Performance Share</i> 2022-2026 (Assemblea del 29 aprile 2022)	199.987	3 anni
(II) Compensi da controllate e collegate				
(III) Totale				
Giuseppina Di Foggia	Amministratore Delegato e Direttore Generale			
		Ciclo <i>Performance Share</i> 2022-2026 (Assemblea del 29 aprile 2022)	133.325	3 anni
		Ciclo <i>Performance Share</i> 2023-2027 (Assemblea del 9 maggio 2023)		
(II) Compensi da controllate e collegate				
(III) Totale				
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (11)				
		Ciclo <i>Performance Share</i> 2021-2025 (Assemblea del 30 aprile 2021)		
		Ciclo <i>Performance Share</i> 2022-2026 (Assemblea del 29 aprile 2022)	242.988	3 anni
		Ciclo <i>Performance Share</i> 2023-2027 (Assemblea del 9 maggio 2023)		
(II) Compensi da controllate e collegate				
(III) Totale				

STRUMENTI FINANZIARI ASSEGNATI NEL CORSO DELL'ESERCIZIO					STRUMENTI FINANZIARI VESTED NEL CORSO DELL'ESERCIZIO E NON ATTRIBUITI	STRUMENTI FINANZIARI VESTED NEL CORSO DELL'ESERCIZIO E ATTRIBUIBILI		STRUMENTI FINANZIARI DI COMPETENZA DELL'ESERCIZIO
4	5	6	7	8	9	10	11	12
NUMERO E TIPOLOGIA DI STRUMENTI FINANZIARI	FAIR VALUE ALLA DATA DI ASSEGNAZIONE	PERIODO DI VESTING	DATA DI ASSEGNAZIONE	PREZZO DI MERCATO ALL'ASSEGNAZIONE	NUMERO E TIPOLOGIA DI STRUMENTI FINANZIARI	NUMERO E TIPOLOGIA DI STRUMENTI FINANZIARI	VALORE ALLA DATA DI MATURAZIONE	FAIR VALUE
						217.345	7,42**	
132.987	1.445.681,33	3 anni	14/06/23	7,9*				481.893,78
	1.445.681,33							481.893,8
						300.585	7,42**	
134.630	1.463.543,75	3 anni	14/06/23	7,9*				487.847,92
	1.463.543,75							487.847,9

* Prezzo di mercato all'assegnazione: prezzo calcolato attraverso il Volume Weighted Average Price (VWAP) nei 22 giorni lavorativi antecedenti la Data di Assegnazione.

** Prezzo calcolato attraverso il Volume Weighted Average Price (VWAP) nei 22 giorni lavorativi antecedenti la Data del CdA che ha determinato il numero di azioni da attribuire.

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	
Giuseppina Di Foggia	Amministratore Delegato e Direttore Generale								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2023 (AD)	200.000 €						
		MBO 2023 (DG)	427.500 €						
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			€ 627.500,00						
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (8)									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2023	€ 1.038.158,00						
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			€ 1.038.158,00						

SCHEMA 7-ter

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

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

Secondo quanto previsto dall'art. 84 *quater*, comma 4, della deliberazione CONSOB n. 11971/99, nelle tabelle che seguono sono elencate le azioni di Terna 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 2023 hanno ricoperto le cariche di Amministratore, Sindaco, Direttore Generale e Dirigente con Responsabilità Strategiche.

Il numero delle azioni è indicato nominativamente per i componenti degli organi di amministrazione e di controllo e per i direttori generali e cumulativamente per gli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

Tabella 1¹²

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETÀ PARTECIPATA ¹³	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE (2022)	NUMERO AZIONI ACQUISTATE (NEL 2023)	NUMERO AZIONI VENDUTE (NEL 2023)	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2023	TITOLO DI POSSESSO ¹⁴
Bosetti Valentina	Presidente del Consiglio di Amministrazione	TERNA S.p.A.	0	0	0	0	
Donnarumma Stefano Antonio	Amministratore Delegato e Direttore Generale	-	0	281.200 ¹⁵	237.449	43.751	proprietà
Aubertin Jean-Michel	Consigliere di Amministrazione	-	0	0	0	0	
Baldino Antonella	Consigliere di Amministrazione	-	0	0	0	0	
Canalini Valentina	Consigliere di Amministrazione	-	0	0	0	0	
Carbone Ernesto ¹⁶	Consigliere di Amministrazione	-	0	0	0	0	
Corsico Fabio	Consigliere di Amministrazione	-	0	0	0	0	
Faella Alessandra	Consigliere di Amministrazione	-	0	0	0	0	
Ferri Giuseppe	Consigliere di Amministrazione	-	0	0	0	0	
Giannotti Paola	Consigliere di Amministrazione	-	0	0	0	0	
Giorgino Marco	Consigliere di Amministrazione	-	0	0	0	0	
Shen Qijing	Consigliere di Amministrazione	-	0	0	0	0	
Porcelli Gabriella	Consigliere di Amministrazione	-	0	0	0	0	
Busso Matteo Mario	Presidente del Collegio Sindacale	-	0	0	0	0	
Fantini Raffaella	Sindaco effettivo	-	0	0	0	0	
Simone Vincenzo	Sindaco effettivo	-	0	0	0	0	
Massimiliano Ghizzi	Sindaco supplente	-	0	0	0	0	
Barbara Zanardi	Sindaco supplente	-	0	0	0	0	
Maria Assunta Damiano	Sindaco supplente	-	0	0	0	0	
Igor De Biasio	Presidente del Consiglio di Amministrazione	-	0	0	0	0	
Giuseppina Di Foggia	Amministratore Delegato	-	0	0	0	0	
Francesco Renato Mele	Consigliere di Amministrazione	-	0	0	0	0	
Regina Corradini D'Arienzo	Consigliere di Amministrazione	-	0	0	0	0	
Angelica Krystle Donati	Consigliere di Amministrazione	-	0	0	0	0	
Enrico Tommaso Cucchiani	Consigliere di Amministrazione	-	0	0	0	0	
Gian Luca Gregori	Consigliere di Amministrazione	-	0	0	0	0	
Simona Signoracci	Consigliere di Amministrazione	-	0	0	0	0	
Karina Audrey Litvack	Consigliere di Amministrazione	-	0	0	0	0	
Anna Chiara Svelto	Consigliere di Amministrazione	-	0	0	0	0	
Lorenzo Pozza	Sindaco effettivo	-	0	0	0	0	
Antonella Tomei	Sindaco effettivo	-	0	0	0	0	
Lucrezia Iuliano	Sindaco supplente	-	0	0	0	0	
Antonello Lillo	Sindaco supplente	-	0	0	0	0	

Tabella 2¹⁷

NUMERO DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA	SOCIETÀ PARTECIPATA ¹⁸	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE (2022)	NUMERO AZIONI ACQUISTATE (NEL 2023)	NUMERO AZIONI VENDUTE (NEL 2023)	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2023	TITOLO DI POSSESSO ¹⁹
11	-	0	425.308 ²⁰	129.412 ²¹	303.191	proprietà

¹² Si precisa che le informazioni riportate, con riferimento a Bosetti Valentina, Donnarumma Stefano Antonio, Baldino Antonella, Canalini Valentina, Corsico Fabio, Faella Alessandra, Ferri Giuseppe, Giannotti Paola, Carbone Ernesto, Shen Qijing, Porcelli Gabriella, Fantini Raffaella, Simone Vincenzo, Massimiliano Ghizzi, Maria Assunta Damiano si riferiscono al periodo fino al 9 maggio 2023. Le informazioni relative ai restanti soggetti si riferiscono al periodo successivo al 9 maggio. La Società, pertanto, non è a conoscenza di atti di acquisto o vendita di azioni effettuate successivamente alla cessazione dell'incarico.

¹³ TERNA S.p.A. e società da essa controllate.

¹⁴ 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, etc.

¹⁵ Assegnazione gratuita avvenuta in data 9 maggio 2023 a seguito della conclusione del Periodo di *Vesting* come previsto dal "Piano di *Performance Share* 2020-2023" approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 18 maggio 2020.

¹⁶ In data 23 gennaio 2023, il Consigliere Ernesto Carbone ha rassegnato le proprie dimissioni, con decorrenza immediata, a seguito della nomina, da parte del Parlamento in seduta comune, quale componente del Consiglio Superiore della Magistratura. La Società, pertanto, non è a conoscenza di atti di acquisto o vendita di azioni effettuate successivamente alla cessazione dell'incarico.

¹⁷ Nel corso del 2023, a seguito del cambio del vertice, è mutato il perimetro dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Pertanto, a fronte del numero delle azioni detenute e comunicate dai precedenti e attuali DIRS nel corso del 2023, il numero è stato inizialmente pari a 425.308 e successivamente, sempre in forma aggregata, a 303.191. La Società non è a conoscenza di atti di acquisto o vendita di azioni effettuate successivamente alla cessazione dell'incarico.

¹⁸ TERNA S.p.A. e società da essa controllate.

¹⁹ 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, etc.

²⁰ N. 425.308: di cui n. 117.332 acquistate in conformità Bonus straordinario 2023 e n. 307.976 Assegnazione gratuita azioni ordinarie Terna avvenuta in data 1° giugno 2023 a seguito della conclusione del Periodo di *Vesting* come previsto dal "Piano di *Performance Share* 2020-2023" approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 18 maggio 2020.

²¹ Vendita ai fini *sell to cover* con riguardo all'assegnazione gratuita "Piano di *Performance Share* 2020-2023".

Glossario

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

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

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

Assemblea degli Azionisti: 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 vincolante sulla Prima Sezione e non vincolante sulla Seconda Sezione 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 erogate 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 non sarebbero stati raggiunti.

Codice di Corporate Governance: è il Codice di *Corporate Governance* delle Società Quotate di Borsa Italiana pubblicato a gennaio 2020 e in vigore dal primo esercizio che inizia successivamente al 31 dicembre 2020, a cui Terna ha aderito in data 27 gennaio 2021. Il documento racchiude in sé una serie di principi e di raccomandazioni che definiscono gli obiettivi di una buona *governance* delle società con azioni quotate sul Mercato Telematico Azionario gestito da Borsa Italiana. L'adesione al Codice è volontaria ed è esplicitata nella relazione sul governo societario e gli assetti proprietari.

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 e Rischi e Sostenibilità (fino al 9 maggio 2023 denominato **Comitato Controllo e Rischi, Corporate Governance e Sostenibilità**): è costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione sulla base dell'art. 6 del Codice di *Corporate Governance*. A partire dal 9 maggio 2023, è composto da cinque Amministratori non esecutivi, di cui quattro indipendenti e uno non indipendente, ed è presieduto da un amministratore indipendente. Per la descrizione delle funzioni del Comitato Controllo e Rischi e Sostenibilità si rimanda alla Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari.

Comitato Parti Correlate: è composto da consiglieri indipendenti a cui sono stati assegnati le funzioni e i compiti previsti dal Regolamento Operazioni con Parti Correlate e successive modifiche. 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 dell'art. 5 del Codice di *Corporate Governance*. È composto da Amministratori non esecutivi e indipendenti, ed è presieduto da un amministratore indipendente. Per la descrizione delle funzioni del Comitato per la Remunerazione si rimanda alla Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari.

Comitato per le Nomine, Governance e Scenari (fino al 9 maggio 2023 denominato **Comitato per le Nomine**): è costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione sulla base dell'art. 4 del Codice di *Corporate Governance*. A partire dal 9 maggio 2023, è composto da cinque Amministratori non esecutivi, di cui quattro indipendenti e uno non indipendente ed è presieduto da un amministratore indipendente. Per la descrizione delle funzioni del Comitato per le Nomine, *Governance* e Scenari 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 è composto da 13 Amministratori. È l'organo incaricato, tra l'altro, di approvare la Politica sulla Remunerazione proposta dal Comitato per la Remunerazione.

Dirigenti con Responsabilità Strategiche (DIRS): 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 Operazioni con Parti Correlate, da ultimo aggiornato con delibera 22144 del 22 dicembre 2021.

Dow Jones Sustainability Index (o DJSI): l'indice di sostenibilità pubblicato annualmente dalla Società S&P Global, composto da Società quotate che sono considerate le migliori per *performance* di sostenibilità; nel presente documento si fa specificamente riferimento all'Indice "World".

EBITDA: rappresenta un indicatore della *performance* operativa; è calcolato come utile netto dell'Esercizio prima delle imposte, dei proventi (oneri) finanziari netti e degli ammortamenti e svalutazioni e impairment, così come riportato nel Bilancio d'Esercizio.

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

Lock up: indica il periodo di due anni, al termine del periodo di *vesting*, nel corso del quale le azioni attribuite sono soggette a un vincolo di non trasferibilità.

Management by Objectives (MBO): è l'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 a 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.

Performance Share: rappresentano le Azioni di Terna S.p.A. attribuite come Premio all'interno dei piani di incentivazione di lungo termine 2021-2025, 2022-2026, 2023-2027, 2024-2028 collegati a specifici obiettivi di *performance*.

Piano di incentivazione di lungo termine o Long Term Incentive Plan (LTI): è il Piano di incentivazione di lungo termine che riconosce ai soggetti coinvolti un premio in relazione al raggiungimento di obiettivi pluriennali definiti a livello aziendale.

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 e successive modificazioni e integrazioni che individua le regole per assicurare la trasparenza e la correttezza sostanziale e procedurale delle operazioni con parti correlate, realizzate direttamente dalla Società o per il tramite di società controllate.

Retribuzione Annuale Lorda (RAL): è la retribuzione annua lorda corrisposta, comprensiva dei soli elementi fissi della retribuzione relativa al rapporto di lavoro subordinato, con esclusione dei *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 anche in logica di intervento di Politica retributiva e/o con finalità di retention 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*.

Utile Netto: rappresenta un indicatore della *performance* operativa; è calcolato come differenza tra i ricavi e i costi operativi al netto di ammortamenti, svalutazioni e *impairment*, proventi (oneri) finanziari netti e delle imposte.

Vesting (periodo di vesting): con riferimento a un sistema di incentivazione è il periodo che intercorre tra l'assegnazione e la maturazione, ossia il periodo di *performance*.

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

