

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

di

Falck Renewables SpA

- Ai sensi dell'art. 123-ter del d.lgs. 58/98 -

La presente Relazione sulla Remunerazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 30 marzo 2012, è consultabile sul sito di Falck Renewables SpA (www.falckrenewables.eu).

Indice

SEZIONE I.....	3
1. Introduzione	3
2. Ambito di Applicazione.....	3
3. Modello di Governance	6
3.1. Processo di definizione e approvazione della Politica.....	6
3.2. Ruolo, composizione e competenze del Comitato per la Remunerazione e le Risorse Umane	6
4. La Politica per la Remunerazione del Gruppo Falck Renewables.....	8
4.1. Principi e finalità	8
4.2. Gli obiettivi della remunerazione e la struttura retributiva	8
5. La remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche.....	9
5.1. Amministratori non esecutivi	9
5.2. Amministratori esecutivi e Dirigenti con responsabilità strategiche	10
6. Le componenti della remunerazione.....	11
6.1. Retribuzione fissa	11
6.2. Retribuzione variabile.....	11
6.2.1. Retribuzione variabile annuale (MBO)	11
6.2.2. Retribuzione variabile di medio/lungo termine – Long Term Incentive Plan (LTIP).....	14
6.2.3. Benefit	20
7. Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto	20
SEZIONE II.....	22
Parte I.....	22
Parte II.....	26

SEZIONE I

1. Introduzione

Il Sistema di Remunerazione di Falck Renewables SpA (di seguito “Falck Renewables” o la “Società”) è definito in coerenza alle raccomandazioni formulate dal Codice di Autodisciplina e ha lo scopo di rafforzare valori, capacità e comportamenti coerenti con la cultura e la strategia dell'azienda, attraverso il riconoscimento delle responsabilità attribuite, dei risultati conseguiti, della qualità dell'apporto professionale e delle potenzialità di sviluppo della risorsa.

La Società definisce una politica generale per la remunerazione (di seguito “Politica per la Remunerazione” o “Politica”) che ha la finalità di:

- attrarre, trattenere e motivare persone dotate delle qualità professionali richieste per il perseguimento degli obiettivi aziendali;
- allineare gli interessi del *management* con quello degli azionisti, perseguendo l'obiettivo prioritario della creazione del valore sostenibile nel medio - lungo periodo, attraverso la realizzazione di un forte legame tra retribuzione e *performance*;
- riconoscere il merito al fine di valorizzare adeguatamente il contributo individuale delle risorse.

Su proposta del Consigliere Delegato, il Consiglio di Amministrazione di Falck Renewables S.p.A., con il supporto del Comitato per la Remunerazione e le Risorse Umane, ha elaborato la Politica per la Remunerazione adottata dal Gruppo Falck Renewables (di seguito il “Gruppo”) per il 2012. La suddetta politica stabilisce i principi e le linee guida ai quali si attengono la Società e le sue controllate.

La Politica per la Remunerazione è redatta alla luce delle raccomandazioni contenute nell'articolo 7 del Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana S.p.A., come modificato nel marzo 2010 e recepito nel Codice di Autodisciplina di Falck Renewables approvato dal Consiglio di Amministrazione di Falck Renewables del 14 novembre 2011.

La presente relazione, elaborata ai sensi dell'articolo 123-ter del D.LGS 58/1998 (Testo Unico della Finanza), illustra al pubblico i principi e le caratteristiche fondamentali della suddetta politica, con riferimento alla remunerazione delle figure apicali del Gruppo.

2. Ambito di Applicazione

In conformità con quanto stabilito dal regolamento di attuazione del TUF adottato da Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e s.m.i. (cosiddetto “Regolamento Emittenti”), la Politica per la

Remunerazione descritta nella presente relazione si applica ai componenti del Consiglio di Amministrazione e ai Dirigenti con responsabilità strategiche del Gruppo.

Sono Dirigenti con responsabilità strategiche le risorse che ricoprono il ruolo di Direttore centrale, come da disposizione organizzativa interna, a presidio delle direzioni chiave del Gruppo.

All'interno del Consiglio di Amministrazione è possibile distinguere tra:

- Amministratori esecutivi investiti di particolari cariche ai quali altresì possono essere delegate specifiche attribuzioni (di seguito "Amministratori esecutivi");
- Amministratori non investiti di particolari cariche (di seguito "Amministratori non esecutivi").

L'attribuzione di poteri per i soli casi di urgenza ad Amministratori non vale, di per sé, a configurarli come Amministratori esecutivi.

Nell'attuale composizione del Consiglio di Amministrazione è possibile individuare quali:

- Amministratori esecutivi: il Consigliere delegato Piero Manzoni;
- Amministratori non esecutivi: il Presidente del Consiglio di Amministrazione Federico Falck, il Vice Presidente Guido Rosa e i Consiglieri Marco Agostini, Elisabetta Falck, Enrico Falck, Giovanni Maria Garegnani, William Jacob Heller, Andrea Merloni, Bernardo Rucellai, Claudio Tatzoli, Guido Corbetta, Libero Milone, Sergio Ungaro.

Si precisa che, in data 31 gennaio 2012, il Consigliere Marco Mangiagalli ha rassegnato le proprie dimissioni e in data 31 gennaio 2012 è stato sostituito con la cooptazione dell'ing. Barbara Poggiali (anch'essa Amministratore non esecutivo).

Falck Renewables S.p.A.				
Consiglio di Amministrazione	Carica	Comitato per il Controllo Interno e la Corporate Governance	Comitato per la Remunerazione e le Risorse Umane	Organismo di Vigilanza
Federico Falck	Presidente			
Guido Rosa	Vice Presidente			
Piero Manzoni	Consigliere Delegato			
Elisabetta Falck	Consigliere			
Enrico Falck	Consigliere			
Guido Corbeta	Consigliere			
Marco Agostini	Consigliere			
William Heller	Consigliere			
Bernardo Rucellai	Consigliere Indipendente	Componente		Componente
Giovanni Maria Garegnani	Consigliere Indipendente			Presidente
Claudio Tatozzi	Consigliere Indipendente		Presidente	
Libero Milone	Consigliere Indipendente	Presidente	Componente	
Barbara Poggiali	Consigliere Indipendente	Componente		
Andrea Merloni	Consigliere Indipendente		Componente	
Sergio Ungaro	Consigliere di minoranza			

Al 31 dicembre 2011 erano Dirigenti con responsabilità strategiche:

- Marco Codognola, Direttore Business Development e dipendente della capogruppo Falck Renewables SpA;
- William Jacob Heller, Direttore Business Unit Energie Non Programmabili (Eolico e Solare) e dipendente della controllata Falck Renewables Wind Limited, con sede nel Regno Unito;
- Massimo Meda, Direttore Portfolio Management e dipendente della capogruppo Falck Renewables SpA;
- Paolo Rundeddu, *Chief Financial Officer* e Direttore Management Services nonché Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari e dipendente della capogruppo Falck Renewables SpA;
- Carmelo Tantillo, Direttore Business Unit Energie Programmabili (Waste to Energy e Biomasse) e dipendente della capogruppo Falck Renewables SpA;

3. Modello di Governance

3.1. Processo di definizione e approvazione della Politica

La definizione della Politica per la Remunerazione è il risultato di un processo chiaro e trasparente, nel quale rivestono un ruolo centrale il Consiglio di Amministrazione e il Comitato per la Remunerazione e la Direzione Risorse Umane.

La Politica per la Remunerazione è annualmente sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione di Falck Renewables su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Risorse Umane che, per la parte riguardante i Dirigenti con responsabilità strategiche, a sua volta effettua un'istruttoria sulle proposte del Consigliere Delegato. Il Consiglio di Amministrazione di Falck Renewables, esaminata e approvata la Politica, la propone al voto consultivo all'Assemblea degli azionisti in ottemperanza a quanto stabilito dall'articolo 123-ter, comma 6, del D. Lgs. 58/1998 (di seguito "TUF").

Il Consiglio di Amministrazione, dopo aver acquisito l'istruttoria del Comitato per la Remunerazione e le Risorse Umane, ha valutato e approvato la Politica per la Remunerazione della Società nella riunione del 30 marzo 2012.

3.2. Ruolo, composizione e competenze del Comitato per la Remunerazione e le Risorse Umane

Il Consiglio di Amministrazione di Falck Renewables ha istituito al proprio interno, dal 2002, il Comitato per la Remunerazione con funzioni di natura istruttoria, consultiva e propositiva nei confronti del Consiglio di Falck Renewables e di tutte le società del Gruppo. Con l'approvazione del nuovo Regolamento di Corporate Governance da parte del Consiglio di Amministrazione della Società del 28 giugno 2011, tale comitato è divenuto il Comitato per la Remunerazione e le Risorse Umane, con competenze più ampie rispetto al precedente (di seguito "il Comitato").

Il Comitato è attualmente composto da soli Amministratori non esecutivi e indipendenti e precisamente: Claudio Tatzzi (Presidente – indipendente), Libero Milone (indipendente) e Andrea Merloni (indipendente). Gli attuali componenti del Comitato sono stati nominati il 6 maggio 2011 ed il Comitato si è riunito 7 volte nel corso dell'esercizio 2011.

Il Comitato svolge in generale un ruolo istruttorio su tutti gli aspetti che riguardano l'assetto organizzativo, le politiche di remunerazione e lo sviluppo delle risorse umane del Gruppo, e segnatamente ha i seguenti compiti:

- a) presenta al Consiglio di Amministrazione proposte sulla remunerazione degli amministratori esecutivi, degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche, per questi ultimi valutando la proposta e l'indicazione del Consigliere Delegato, nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione, anche con riferimento ai piani di retention; monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance;
- b) valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica generale adottata per la remunerazione degli amministratori esecutivi, degli altri amministratori investiti di particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dagli amministratori delegati; formula al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
- c) valuta annualmente l'adeguatezza dell'assetto organizzativo, fornendo pareri e raccomandazioni al Consiglio di Amministrazione. Il Comitato conduce tale valutazione annuale assieme al Comitato per il Controllo Interno e la Corporate Governance, quest'ultimo per la parte che riguarda la valutazione di adeguatezza dell'assetto organizzativo del Sistema di Controllo Interno;
- d) valuta annualmente i piani di sviluppo e di successione dei dirigenti con responsabilità strategiche proposti dal Consigliere Delegato, fornendo raccomandazioni e pareri al Consiglio di Amministrazione.

Qualora intenda avvalersi dei servizi di consulenti esterni al fine di ottenere informazioni sulle pratiche di mercato in materia di politiche retributive, il Comitato per la Remunerazione e le Risorse Umane verifica preventivamente che essi non si trovino in situazioni che ne compromettano l'indipendenza di giudizio. Nell'esercizio 2011 il Comitato si è avvalso della consulenza della società Hay Group per la definizione del piano di incentivazione a lungo termine dell'Amministratore Delegato.

Rispetto all'esercizio finanziario precedente alla data del presente documento, non è stato introdotto, per il 2012, alcun cambiamento nella politica di remunerazione adottata dal Gruppo.

4. La Politica per la Remunerazione del Gruppo Falck Renewables

4.1. Principi e finalità

Il Sistema di Remunerazione di Falck Renewables SpA è stato definito in coerenza alle raccomandazioni formulate dal Codice di Autodisciplina e ha gli obiettivi già indicati nel precedente § 1.

La Politica stabilisce i principi e le linee guida ai quali si attengono tutte le società del Gruppo Falck Renewables.

La Politica di Remunerazione della Società è allineata alla strategia industriale del Gruppo e, pertanto, tutti gli obiettivi del management sono stati stabiliti avendo riguardo alle previsioni del Piano Industriale e del Budget approvati dal Consiglio di Amministrazione di Falck Renewables.

4.2. Gli obiettivi della remunerazione e la struttura retributiva

La composizione del pacchetto retributivo è definita in coerenza con i seguenti criteri:

- garantire una struttura retributiva complessiva equilibrata, con un adeguato bilanciamento delle componenti fisse e variabili, al fine di evitare comportamenti non allineati alla creazione di valore sostenibile nel medio - lungo periodo e coerente con il profilo di rischio della Società;
- garantire un collegamento diretto tra retribuzione e performance attraverso meccanismi che stabiliscono la non corresponsione di premi in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi e della profittabilità complessiva dell'azienda;
- garantire livelli retributivi complessivi in grado di riconoscere il valore professionale delle persone e il loro contributo alla creazione di valore sostenibile nel medio - lungo periodo.

L'analisi del posizionamento retributivo, della composizione e più in generale della competitività della remunerazione è effettuata dal Comitato per la Remunerazione e le Risorse Umane, eventualmente con l'ausilio di società indipendenti specializzate nell'*executive compensation*.

Al fine di valutare il posizionamento della remunerazione globale riconosciuta ai Dirigenti con responsabilità strategiche, la Società, nell'esercizio 2011, ha affidato alla società di consulenza Tower Watson un'analisi del loro pacchetto retributivo.

La tabella di seguito mostra la composizione del pacchetto retributivo di Amministratori e Dirigenti con responsabilità strategiche.

COMPONENTI DEL PACCHETTO RETRIBUTIVO				
CARICA	Retribuzione Fissa	Retribuzione Variabile Annuale	Retribuzione Variabile di Medio-Lungo Periodo	Benefit
Presidente	✓			✓
Amministratore Delegato	✓	✓	✓	✓
Amministratori con particolari deleghe	✓			
Amministratori non esecutivi	✓			
Dirigenti con responsabilità strategiche	✓	✓	✓	✓

5. La remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche

5.1. Amministratori non esecutivi

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi è rappresentata da una componente fissa, determinata sulla base dell'impegno richiesto per lo svolgimento delle attività assegnate, tenuto anche conto dell'eventuale partecipazione a uno o più comitati interni al Consiglio di Amministrazione.

L'Assemblea degli Azionisti di Falck Renewables del 6 maggio 2011 ha stabilito in 325.000 euro il compenso lordo annuo spettante all'intero Consiglio di Amministrazione di Falck Renewables che il medesimo, in pari data, ha così ripartito:

- 35.000 euro per il Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- 30.000 euro per il Vice Presidente;
- 20.000 euro a ciascun Consigliere.

Il Consiglio di Amministrazione, con delibera in data 6 maggio 2011, ha inoltre stabilito di riconoscere:

- 100 euro a ciascun componente del Comitato Esecutivo quale gettone presenza;
- 20.000 euro per il Presidente del Comitato per la Remunerazione e le Risorse Umane e 15.000 euro per i due componenti;

- 25.000 euro per il Presidente del Comitato per la Corporate Governance e 20.000 euro per i due componenti;
- 10.000 euro per il Presidente dell'Organismo di Vigilanza e Controllo e 8.000 euro per il componente esterno della società e 0 euro per il componente interno della società.

L'Assemblea degli Azionisti di Falck Renewables del 6 maggio 2011 ha stabilito in 175.000 euro il compenso lordo annuo spettante al Collegio Sindacale di Falck Renewables così ripartito:

- 75.000 euro per il Presidente del Collegio Sindacale
- 50.000 euro a ciascun sindaco effettivo

In linea con le *best practice*, per gli Amministratori non esecutivi non è prevista una componente variabile del compenso, che quindi non risulta correlato con i risultati della Società. Gli Amministratori non esecutivi non sono destinatari di piani di remunerazione basati su azioni, salvo motivata decisione dell'assemblea dei soci.

Agli Amministratori spetta il rimborso delle spese sostenute per l'espletamento dell'incarico.

5.2. Amministratori esecutivi e Dirigenti con responsabilità strategiche

Nell'attuale composizione del Consiglio di Amministrazione solo il Consigliere Delegato, Piero Manzoni, è un Amministratore esecutivo. Il Consigliere Delegato ha altresì un contratto di lavoro subordinato come dirigente presso la controllante Falck S.p.A. I compensi percepiti dal Consigliere Delegato presso la società Falck Renewables S.p.A. sono interamente riversati alla controllante.

La remunerazione del Consigliere Delegato e dei Dirigenti con responsabilità strategiche si compone dei seguenti elementi:

- a) una componente fissa annua lorda;
- b) una componente variabile annuale conseguibile a fronte del raggiungimento di specifici e predeterminati obiettivi aziendali (di seguito "MBO Totale");
- c) una componente variabile di medio/lungo termine denominata *Long Term Incentive Plan* (di seguito "LTIP");
- d) *benefits* minori quali (coperture assicurative sanitarie e per infortuni professionali ed extraprofessionali, vita e invalidità permanente da malattia, auto aziendale ecc.).

6. Le componenti della remunerazione

6.1. Retribuzione fissa

La componente fissa della remunerazione riflette le competenze tecniche, professionali e manageriali del dipendente ed è commisurata alle responsabilità, all'esperienza e al contributo richiesto.

La componente fissa della remunerazione è sufficiente a remunerare le prestazioni del Consigliere Delegato e dei dipendenti nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di performance indicati dal Consiglio di Amministrazione.

La retribuzione annua lorda è comprensiva di quanto previsto per l'obbligo di riservatezza e di ogni e qualsiasi compenso conseguente alla eventuale nomina del dirigente con responsabilità strategiche nei Consigli di Amministrazione di società controllate da Falck Renewables e al conferimento di ogni e qualsiasi carica, potere, procura o incarico in organismi di vigilanza; eventuali compensi conferiti per quanto sopra, vengono riversati alla società di appartenenza.

6.2. Retribuzione variabile

La componente variabile della remunerazione è finalizzata a riconoscere al management i risultati conseguiti, stabilendo un collegamento diretto tra compensi percepiti e performance rilevata. Gli incentivi premiano il raggiungimento di obiettivi quantitativi e qualitativi.

Sono previsti dei limiti massimi alla componente variabile della remunerazione.

6.2.1. Retribuzione variabile annuale (MBO)

Il sistema MBO ha la finalità di valutare e premiare la performance annuale del beneficiario.

Gli obiettivi dell'MBO per gli Amministratori esecutivi sono stabiliti dal Consiglio di Amministrazione di Falck Renewables su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Risorse Umane. Tali obiettivi sono stabiliti in funzione dei dati economici, finanziari e patrimoniali del Piano Industriale.

Gli obiettivi dell'MBO per i Dirigenti con responsabilità strategiche sono stabiliti dal Consigliere Delegato di Falck Renewables. Essi sono definiti in coerenza con le priorità strategiche di Falck Renewables e del Gruppo al fine di garantire la creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio - lungo periodo.

Nello specifico gli obiettivi devono essere:

- **prioritari:** connessi direttamente alla strategia di medio - lungo periodo dell'impresa;

- **focalizzati:** in modo da non disperdere le energie nel raggiungimento di una molteplicità di obiettivi;
- **specifici:** chiari e concreti nei risultati che si attendono;
- **misurabili:** misurati con indicatori chiari e predefiniti;
- **realistici:** ambiziosi e sfidanti, ma comunque ritenuti raggiungibili;
- **tempificati:** definiti nell'ambito di una dimensione temporale.

L'ammontare dell'incentivo da corrispondere a ciascun beneficiario è determinato sulla base del raggiungimento dei risultati effettivamente conseguiti.

In relazione a specifiche operazioni aventi caratteristiche di eccezionalità per la rilevanza strategica e gli effetti sui risultati della Società, il Consiglio di Amministrazione di Falck Renewables e delle Società del Gruppo, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Risorse Umane, può attribuire *bonus* discrezionali agli Amministratori esecutivi e ai Dirigenti con responsabilità strategiche.

Il sistema è realizzato con l'obiettivo di assicurare selettività e differenziazione.

Di seguito sono illustrate le regole di definizione degli obiettivi MBO previste, nello specifico, per il Consigliere Delegato e per i Dirigenti con responsabilità strategiche.

- **Consigliere Delegato**

Per il Consigliere Delegato l'incentivo annuale (MBO) è stabilito come importo fisso avente un peso di circa il 50% della retribuzione annua lorda (di seguito anche "RAL").

La quota variabile Target viene erogata al raggiungimento del 100% degli obiettivi sia quantitativi che qualitativi.

Per il Consigliere Delegato è previsto un mix di obiettivi quantitativi (incidenza 70% del totale MBO) e qualitativi (incidenza 30% del totale MBO).

Gli obiettivi quantitativi si riferiscono a parametri economici, finanziari o patrimoniali stabiliti nel Piano Industriale per l'anno di riferimento. Gli obiettivi qualitativi generalmente sono relativi a progetti, incarichi, performance personali che risultino prioritari o fondamentali per la creazione di valore per gli azionisti e per il raggiungimento di migliori performance future.

Gli obiettivi vengono determinati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Risorse Umane, entro il primo trimestre dell'anno di riferimento e sulla base del budget approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Di seguito viene illustrata la tabella di sintesi con gli obiettivi relativi all'esercizio 2011:

Obiettivi			
	Razionale	Parametri	Incidenza
Quantitativi 70%	Crescita	- Produzione impianti termici (in MWh) - Date di entrata in esercizio impianti eolici e fotovoltaici	15%
	Redditività Operativa	Ebitda Consolidato 2011	35%
	Redditività Netta	Risultato Netto Consolidato 2011	20%
Qualitativi 30%	Sistema di Controllo Interno	Review Sistema del Controllo di Gestione e Sistema di Controllo Interno di Gruppo	15%
	Strategia di Business	Ristrutturazione attività di Business Development e Operations&Maintenance	15%

E' prevista una "condizione cancello", al cui raggiungimento è vincolata l'attivazione del sistema di incentivazione; la condizione cancello per l'esercizio 2011 risulta essere il rispetto dei covenant finanziari (Ebitda rispetto a certi livelli di Posizione Finanziaria Netta e Posizione Finanziaria Netta rispetto a certi livelli di Patrimonio Netto) stabiliti nel Contratto di Finanziamento Corporate⁽¹⁾.

E' inoltre condizione all'erogabilità dell'intero MBO essere in forza nella Società alla fine dell'anno di riferimento.

La verifica del raggiungimento degli obiettivi verrà effettuata dal Consiglio di Amministrazione di Falck Renewables entro 30 giorni dalla data di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2011, fermo restando che, nel progetto di bilancio sottoposto all'approvazione assembleare, è stato prudenzialmente stanziato un importo pari al 100% del MBO.

- **Dirigenti con responsabilità strategiche**

Per i Dirigenti con responsabilità strategiche⁽²⁾ la retribuzione variabile è pari al 40% della retribuzione annua lorda.

Gli obiettivi quantitativi sono pari al 70% del totale MBO e gli obiettivi qualitativi sono pari al 30% del totale MBO e vengono stabiliti entro il primo quadrimestre dell'anno.

Gli obiettivi quantitativi si riferiscono a parametri economici, finanziari o patrimoniali stabiliti nel Piano Industriale per l'anno di riferimento. Gli obiettivi qualitativi generalmente sono relativi a progetti, incarichi,

¹ Contratto di finanziamento sottoscritto da Falck Renewables SpA con un pool di banche finanziatrici il 14.11.2011 e per l'importo di euro 165 milioni

² La logica si applica ai quattro Dirigenti con responsabilità strategiche dipendenti di Falck Renewables S.p.A. in quanto non sono stati beneficiari, in passato, di altre forme di incentivazione.

performance personali che risultano prioritari o fondamentali per la creazione di valore per gli azionisti e per il raggiungimento di migliori performance future.

Gli obiettivi quantitativi per tutti i Dirigenti con Responsabilità Strategiche hanno una “condizioni cancello” analoga a quella prevista per il Consigliere Delegato.

Di seguito viene illustrata la tabella di sintesi con gli obiettivi dei Dirigenti con responsabilità strategiche relativi all’esercizio 2011:

Obiettivi			
	Razionale	Parametri	Incidenza
Quantitativi 70%	Redditività Operativa	Ebitda Consolidato 2011	60%
	Redditività Netta	Risultato Netto Consolidato 2011	40%
Qualitativi 30%	Performance di settore	Riduzione di costi, raggiungimento di specifici livelli di MWh, extra performance di settore	15%

In relazione ai soli obiettivi quantitativi fissati per il 2011 sono previsti meccanismi diretti a riconoscere un extrabonus, fino ad un massimo del 120% del totale MBO legato ai predetti obiettivi quantitativi, per il caso di *overperformance* rispetto agli obiettivi target stabiliti per il 2011.

Una parte del MBO, pari ad un quarto della retribuzione variabile raggiunta, viene accantonata e differita nel tempo al fine di trattenere i Dirigenti con responsabilità strategiche per un lasso temporale generalmente coincidente con un triennio (nel caso in esame il differimento è dal 2011 al 2013 con erogazione prevista nel maggio 2014). Questa parte accantonata è una componente del Long Term Incentive Plan (LTIP) come in seguito descritto.

La verifica del raggiungimento degli obiettivi verrà effettuata dal Consiglio di Amministrazione di Falck Renewables entro 30 giorni dalla data di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2011, fermo restando che, nel progetto di bilancio sottoposto all’approvazione assembleare, è stato prudenzialmente stanziato un importo pari al 100% del MBO.

6.2.2. Retribuzione variabile di medio/lungo termine – Long Term Incentive Plan (LTIP)

Gli Amministratori esecutivi e i Dirigenti con responsabilità strategiche sono beneficiari di un sistema d’incentivazione a medio-lungo termine denominato Long Term Incentive Plan (di seguito “LTIP”).

Le principali finalità del LTIP approvato dal Consiglio di Amministrazione di Falck Renewables, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Risorse Umane, possono essere così sintetizzate:

- focalizzare i beneficiari del piano sui fattori di successo strategico a lungo termine dell’azienda assicurando la sostenibilità della performance nel tempo;

- favorire la fidelizzazione dei partecipanti al Piano Industriale, incentivando la permanenza del Top Management al fine di ridurre i rischi di execution del Piano Industriale triennale;
- migliorare la competitività sul mercato delle remunerazioni nell’ottica della costruzione di un pacchetto retributivo che includa anche la componente di medio – lungo termine.

Sono beneficiari del LTIP i Dirigenti con responsabilità strategiche che non siano stati già beneficiari, in passato, di altri piani di lungo termine o di *share plan* o di *stock option* di società oggi controllate da Falck Renewables.

Di seguito sono illustrate le condizioni previste dal piano LTIP, nello specifico, per il Consigliere Delegato e per i Dirigenti con responsabilità strategiche.

- **Consigliere Delegato**

Per il Consigliere Delegato è previsto un piano di incentivazione monetario a medio/lungo termine (LTIP), in linea con le best practice di mercato, per il triennio del mandato (2011-2012-2013).

L’importo del LTIP (di seguito “LTIP Amount Consigliere Delegato”) è influenzato dal raggiungimento degli obiettivi di performance (Target di LTIP) e può variare da un minimo di zero a un massimo di 780.000 euro lordi, secondo la seguente scala:

Ebitda raggiunto nel 2013 vs Valore Target Ebitda	LTIP Amount
≥ 115% (Valore Massimo Ebitda)	780.000 euro lordi
≥ 100% (Valore Target Ebitda)	600.000 euro lordi
≥ 90% (Valore Minimo Ebitda)	480.000 euro lordi
< 90%	Zero

Il “Valore Target Ebitda” è pari all’Ebitda consolidato previsto per l’esercizio 2013 nel Piano Industriale.

Il LTIP Amount Consigliere Delegato dipende quindi dall’Ebitda consolidato consuntivato per l’esercizio 2013 rispetto al Valore Target Ebitda del Piano Industriale relativo all’esercizio 2013.

Pertanto, eventuali performance inferiori o superiori negli anni precedenti al 2013 (es,. 2012 o 2011) non influenzeranno la possibilità, per il Consigliere Delegato, di ottenere il LTIP Amount Consigliere Delegato, in quanto l’anno di riferimento è esclusivamente il 2013.

Il Consigliere Delegato non otterrà il LTIP Amount Consigliere Delegato se l’Ebitda consuntivo 2013 fosse inferiore al 90% del Valore Target Ebitda 2013 stabilito nel Piano Industriale. Nel caso l’Ebitda consuntivo 2013 fosse pari al 90% del Valore Target Ebitda 2013 stabilito nel Piano Industriale il Consigliere Delegato accederà al LTIP Amount Consigliere Delegato pari a 480.000 euro lordi.

Se l'Ebitda consuntivo 2013 fosse pari al Valore Target Ebitda 2013 stabilito nel Piano Industriale, il Consigliere Delegato consegnerà un LTIP Amount Consigliere Delegato pari a 600.000 euro lordi; se invece l'Ebitda consuntivo 2013 fosse pari o superiore al Valore Massimo EBITDA, il Consigliere Delegato consegnerà un LTIP Amount Consigliere Delegato pari a 780.000 euro lordi.

Se l'Ebitda consuntivo 2013 presentasse valori intermedi tra il Valore Target Ebitda stabilito nel Piano Industriale e il Valore Massimo Ebitda o il Valore Minimo Ebitda, il calcolo verrà effettuato secondo l'interpolazione lineare.

In relazione al parametro Ebitda dovranno essere inoltre raggiunti i seguenti livelli di Posizione Finanziaria Netta al 31/12/2013:

Ebitda 2013*	Crescita massima PFN 2013**
0%	0%
> 0% e ≤ 15%	Crescita lineare PFN compresa tra 0% e 10%

*Variazione % rispetto a Valore Target

**Variazione PFN Vs. Budget 2012

Ebitda 2013*	Diminuzione minima della 2013**
0%	0%
< 0% e ≤ -10%	Scostamento percentuale equivalente a Ebitda

*Variazione % rispetto a Valore Target

**Variazione PFN Vs. Budget 2012

Il "Valore Target della PFN" è pari alla Posizione Finanziaria netta consolidata prevista a fine esercizio 2013 dal Piano Industriale.

Ad esempio, in caso di raggiungimento di un Ebitda consuntivo 2013 pari al +7% rispetto al Valore Target Ebitda, la PFN potrà aumentare al massimo del 4,667% rispetto al valore target di PFN al 31/12/2013 (interpolante: $PFN = \frac{2}{3}$ Ebitda). Nel caso la condizione relativa alla PFN non risultasse soddisfatta, l'ammontare erogato relativo al LTIP Amount Consigliere Delegato sarà in ogni caso pari a zero.

In caso l'Ebitda consuntivo 2013 fosse pari, ad esempio, al -3,5% del Valore Target Ebitda, la PFN dovrà essere ridotta almeno del -3,5% rispetto al valore target di PFN al 31/12/2013 (interpolante: $PFN = Ebitda$). Nel caso la condizione relativa alla PFN non risultasse soddisfatta, l'ammontare erogato relativo al LTIP Amount Consigliere Delegato sarà in ogni caso pari a zero.

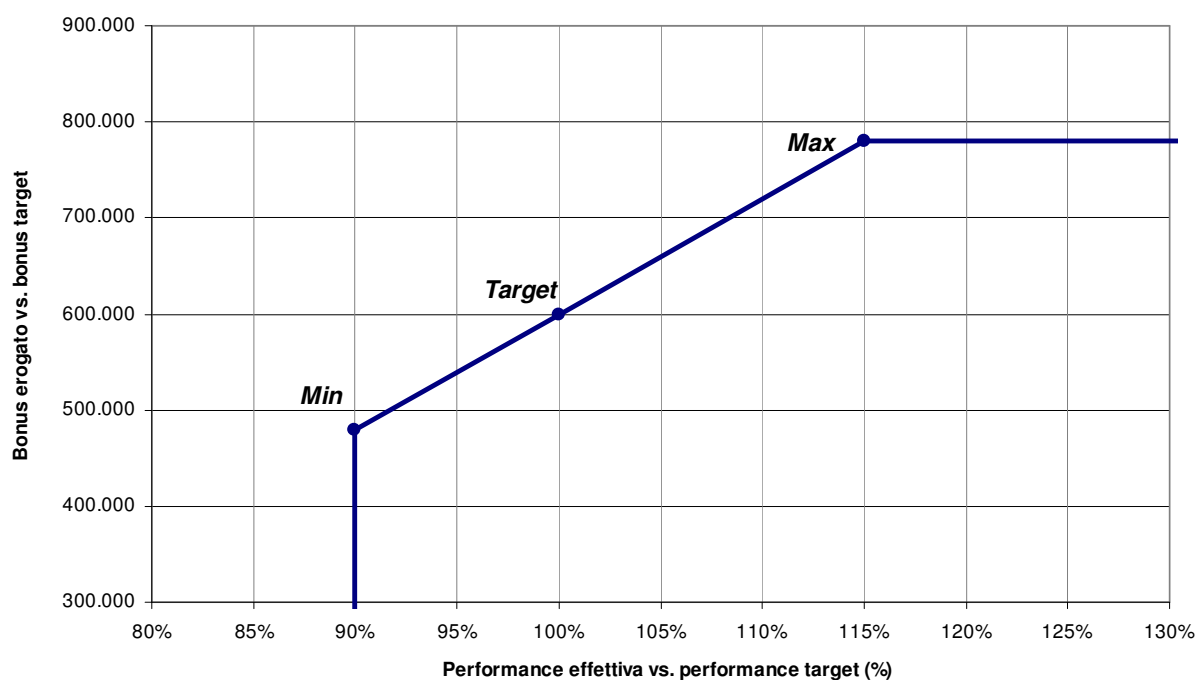
Si segnala che l'erogazione del LTIP Amount Consigliere Delegato, determinato secondo lo schema sopra indicato, potrà essere erogato solo se le seguenti condizioni saranno tutte soddisfatte:

1. il Consigliere Delegato sia ancora in carica al 31 dicembre 2013, salvo il caso, come da best market practice, di Good Leaver;
2. i Covenant del Contratto di Finanziamento Corporate siano stati rispettati (ovvero se il mancato rispetto sia stato sanato ai sensi del Contratto di Finanziamento) durante il triennio 2011-2013.

Il LTIP Amount Consigliere Delegato eventualmente dovuto sarà corrisposto entro la fine del mese successivo alla data di approvazione da parte dell'assemblea degli azionisti di Falck Renewables SpA del bilancio al 31 dicembre 2013.

I parametri utilizzati per determinare il LTIP sono in linea con l'obiettivo della creazione di valore per gli azionisti essendo l'EBITDA e la Posizione Finanziaria Netta gli elementi essenziali nella determinazione dell'Equity Value³ tramite l'applicazione del metodo dei multipli di settore.

Di seguito il grafico della curva di incentivazione:



- **Dirigenti con responsabilità strategiche**

I Dirigenti con responsabilità strategiche, con la sola eccezione di William Jacob Heller, sono beneficiari di un Long Term Incentive Plan il cui meccanismo è composto come segue.

³ L'Equity Value è infatti uguale a Multiplo moltiplicato per Ebitda consolidato a cui è sottratto l'indebitamento netto (ossia la Posizione Finanziaria netta).

L'LTPI dei Dirigenti con responsabilità strategiche è diviso in due componenti, l'MBO Differito Cumulato e il LTIP Amount.

MBO Differito Cumulato

Come illustrato precedentemente, una parte rilevante della retribuzione variabile raggiunta annualmente e pari ad un quarto della stessa, viene accantonata e differita nel tempo al fine di trattenere i Dirigenti con responsabilità strategiche per un lasso temporale generalmente coincidente con un triennio (nel caso in esame il differimento è dal 2011 al 2013 con erogazione prevista nel maggio 2014).

A questa stregua dunque – prendendo come punto di riferimento la struttura del MBO annuale previsto per il 2011 (pari al 40% della RAL) e ipotizzando (in termini solo esemplificativi) che la stessa rimanga immutata nel 2012 e nel 2013 – al raggiungimento del 100% degli Obiettivi Target MBO in ognuno degli anni 2011, 2012, 2013 l'ammontare del MBO Differito Cumulato (quale somma degli MBO Differiti dei singoli anni) sarebbe pari al 30% della RAL (vale a dire $\frac{1}{4}$ del 40% di RAL annuale moltiplicato per i tre anni).

Tuttavia l'MBO Differito Cumulato potrà variare in caso di performance annuali superiori o inferiori rispetto al 100% degli Obiettivi Target MBO in conformità a quanto stabilito in relazione ai singoli MBO annuali, facendo sì che l'MBO Differito Cumulato di ogni singolo Dirigente con responsabilità strategiche dipenda dalle performance effettive e personali di ogni anno.

Prendendo sempre come esempio il MBO annuale del 2011, si è già evidenziato come lo stesso preveda, in relazione ai soli obiettivi quantitativi, meccanismi diretti a riconoscere un extrabonus, fino ad un massimo del 120% della parte di MBO legato ai predetti obiettivi quantitativi (pari al 70% del totale), per il caso di overperformance rispetto agli obiettivi target stabiliti per l'annualità in questione. Pertanto, a fronte di risultati superiori rispetto agli Obiettivi Target MBO del 2011, ogni Dirigente con responsabilità strategiche può ottenere un MBO complessivo pari ad un massimo del 45,6% della RAL e, di conseguenza, l'accantonamento a titolo di MBO Differito Cumulato di un importo massimo pari all'11,4% della RAL (vale a dire $\frac{1}{4}$ del 45,6% maturato nel 2011).

L'MBO Differito Cumulato è quindi accantonato e può essere erogato solo se le tre seguenti condizioni sono tutte soddisfatte:

1. se viene raggiunto un livello di EBITDA del 2013 pari al 70% dello EBITDA previsto dal Piano Industriale per l'esercizio 2013;
2. se il dirigente con responsabilità strategiche è ancora dipendente di una società del Gruppo al 31 dicembre 2013, salvo il caso, come da best market practice, di Good Leaver;

3. se i Covenant del Contratto di Finanziamento Corporate⁴ sono stati rispettati (o se il mancato rispetto è stato sanato ai sensi del Contratto di Finanziamento) durante il triennio 2011-2013.

L'MBO Differito Cumulato sarà corrisposto entro la fine del mese successivo alla data di presentazione da parte dell'assemblea degli azionisti di Falck Renewables del bilancio consolidato dell'esercizio 2013.

Sulla base delle caratteristiche sopra evidenziate, si può notare come una parte rilevante della Retribuzione Variabile non solo è differita nel tempo, ma la sua erogazione è comunque soggetta a performance che allineano gli obiettivi dei dirigenti con responsabilità strategiche a quelli degli azionisti.

LTIP Amount

Il LTIP Amount per i Dirigenti con responsabilità strategiche ha un meccanismo del tutto identico a quello già illustrato per il Consigliere Delegato, così come identici sono tutti gli obiettivi quantitativi in termini di Ebitda Consolidato (Valore Target Ebitda) e in termini di condizione di controllo (Posizione Finanziaria Netta Consolidata) e questo al fine di creare uno spirito di squadra tra il Consigliere Delegato e i Dirigenti con responsabilità strategiche.

Pertanto, come già illustrato, l'importo del LTIP (di seguito "LTIP Amount") è influenzato dal raggiungimento degli obiettivi di performance relativi all'Ebitda consuntivo e alla Posizione Finanziaria Netta al 31/12/2013 (Target di LTIP) e può variare da un minimo di zero ad un massimo del 130% della RAL di riferimento del singolo Dirigente con responsabilità strategiche.

Il meccanismo e le condizioni per l'erogazione del LTIP Amount sono le stesse applicate al Consigliere Delegato (già descritte supra).

Il LTIP Amount eventualmente dovuto sarà corrisposto entro la fine del mese successivo alla data di approvazione da parte dell'assemblea degli azionisti di Falck Renewables SpA del bilancio al 31 dicembre 2013.

La stima del totale aggregato del LTIP Amount e per l'intero triennio per i quattro Dirigenti con responsabilità strategiche è 728.000 euro lordi.

Lo schema generale del LTI Amount dei Dirigenti con responsabilità strategiche è riassunto nella seguente tabella:

⁴ Per Contratto di Finanziamento Corporate si intende il contratto di finanziamento sottoscritto da Falck Renewables SpA con un pool di banche finanziatrici il 14.11.2011 e per l'importo di euro 165 milioni.

Ebitda raggiunto nel 2013 vs Valore Target Ebitda	LTIP Amount in % RAL
>115% (valore Massimo Ebitda)	130%
115% (valore Massimo Ebitda)	130%
100% (Valore Target Ebitda)	100%
90% (Valore Minimo Ebitda)	80%
<90% (Valore Minimo Ebitda)	0%

6.2.3. Benefit

L'offerta retributiva degli Amministratori esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità strategiche è completata con diverse tipologie di benefit. Essi consistono principalmente in piani previdenziali, assicurativi e assistenziali che riflettono in modo coerente e migliorativo la tutela previdenziale e assistenziale prevista dal Contratto Collettivo Nazionale dei Dirigenti di Aziende produttrici di beni e servizi. E' prevista, inoltre, l'assegnazione di auto aziendale a uso promiscuo.

7. Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto

Con riferimento agli Amministratori esecutivi l'indennità eventualmente prevista per la cessazione anticipata del rapporto di amministrazione o per il suo mancato rinnovo è definita in modo tale che il suo ammontare complessivo non superi un determinato importo o un determinato numero di anni di remunerazione.

Per il Consigliere Delegato sono attualmente previste:

- indennità in caso di cessazione anticipata dell'incarico di Consigliere e di Consigliere Delegato;
- indennità di fine mandato di Consigliere Delegato, incluso il mancato rinnovo da parte del Consiglio di Amministrazione.

Per i Dirigenti con responsabilità strategiche non si prevedono accordi che regolino ex ante gli aspetti economici relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto a iniziativa della Società o del singolo. Si applicano, in tali casi, gli istituti del Contratto Collettivo Nazionale dei Dirigenti di Aziende produttrici di beni e servizi in tema di risoluzione del rapporto di lavoro senza giusta causa da parte della società.

La Società Falck Renewables S.p.A. ha inoltre stipulato con il Consigliere Delegato un patto di non concorrenza, che prevede la corresponsione a quest'ultimo di un compenso quale corrispettivo per gli impegni di non concorrenza assunti nei confronti della Società. In caso di cessazione della carica di

Consigliere Delegato e per i 12 mesi successivi alla cessazione della predetta carica sarà riconosciuto al Consigliere Delegato, quale corrispettivo per gli impegni di non concorrenza, un compenso lordo pari ad Euro 41.000.

SEZIONE II

Parte I

- **Presidente**

- Retribuzione fissa

Per l'esercizio 2011, il compenso annuo lordo è stato pari a 35.000 euro.

- Retribuzione variabile annuale (MBO)

Non sono presenti retribuzioni variabili.

- Retribuzione variabile di medio/lungo termine (LTIP)

Non sono presenti retribuzioni variabili a medio/lungo termine.

- Benefit

piani assicurativi e assistenziali, auto aziendale a uso promiscuo e altri minori.

- Indennità per cessazione anticipata della carica

Non sono presenti indennità per cessazione anticipata della carica.

- Indennità di fine mandato

Non sono presenti indennità di fine mandato.

- Corrispettivo per patto di non concorrenza

Non sono presenti patti di non concorrenza.

- **Consigliere Delegato**

- Retribuzione fissa

Per l'esercizio 2011, la Remunerazione Fissa Lorda è stata pari a 420.000 euro.

- Retribuzione variabile annuale (MBO)

Per l'esercizio 2011 gli obiettivi quantitativi assegnati al Consigliere Delegato sono legati ai seguenti parametri:

- Cessione di energia elettrica pari al quantitativo in Mwh del Budget 2011 come somma della produzione dei due impianti di recupero energetico da rifiuti di Trezzo sull'Adda e di recupero energetico da combustione di biomasse di Rende, con una flessibilità del -1% / +1% ; (ii) entrata in esercizio commerciale per l'intero ammontare della potenza installata inserita a Budget 2011 dei seguenti impianti eolici: GeoPower (138 MW), Millennium Extension (15 MW) e Kilbraur Extension (20 MW); peso al raggiungimento di entrambi gli obiettivi: 10% del MBO Target.
- Cessione di energia elettrica, degli impianti sopra citati, superiore al quantitativo in Mwh del Budget 2011 da un minimo dell'1% ad un massimo del 2%: peso al raggiungimento dell'obiettivo da 0% a 5% del MBO Target.
- Consuntivazione di un Ebitda Consolidato pari al dato inserito a Budget 2011, con una flessibilità del -1% / +1%; peso al raggiungimento dell'obiettivo: 22,5% del MBO Target.
- Consuntivazione di un Ebitda Consolidato superiore al valore inserito a Budget 2011 in un intervallo compreso tra +1% e +3%; peso al raggiungimento dell'obiettivo da 0% a 12,5% del MBO Target.
- Consuntivazione di un Risultato Netto Consolidato pari al valore inserito a Budget 2011, con una flessibilità del -1% / +1%; peso al raggiungimento dell'obiettivo 12,5% del MBO Target.
- Consuntivazione di un Risultato Netto Consolidato superiore al valore inserito a Budget 2011 in un intervallo compreso tra +1% e +5%; peso al raggiungimento dell'obiettivo da 0% a 7,5% del MBO Target.
- Per il 15% del MBO Target Review sistema di controllo di gestione e sistema di controllo interno e per il 15% del MBO Target Ristrutturazione attività di Business Development e Operation & Maintenance.

Per l'esercizio 2011 l'MBO Target del Consigliere Delegato è pari a complessivi 200.000 euro lordi, suddiviso in 140.000 euro lordi al raggiungimento del 100% degli obiettivi quantitativi come precedentemente dettagliati ed euro 60.000 lordi al raggiungimento del 100% degli obiettivi qualitativi.

- Retribuzione variabile di medio/lungo termine (LTIP)

Al momento il Consigliere Delegato non ha ancora maturato il LTIP Amount Consigliere Delegato.

- Benefit

Piani assicurativi e assistenziali, auto aziendale a uso promiscuo e altri minori.

- Indennità per cessazione anticipata della carica

La Società si è impegnata a corrispondere al Consigliere Delegato, a titolo di indennità per la cessazione del rapporto di amministrazione in caso di Good Leaver, la maggior somma tra i seguenti importi:

- (i) euro 205.000 lordi
- (ii) l'importo lordo unitario di euro 17.000 moltiplicato per il numero di mesi intercorrenti tra la data di cessazione della carica di membro del Consiglio di amministrazione e Consigliere Delegato di Falck Renewables S.p.A. e la data di approvazione del bilancio di Falck Renewables S.p.A. relativo all'esercizio dell'anno 2013.

- Indennità di fine mandato

Nel caso in cui il Consigliere Delegato non dovesse essere nominato, per qualsiasi ragione, componente del Consiglio di amministrazione e Consigliere delegato di Falck Renewables S.p.A. alla scadenza del mandato triennale (2011-2013) o alla scadenza dei successivi eventuali ulteriori mandati triennali è previsto che lo stesso abbia diritto di ricevere un'indennità di fine mandato nella misura fissa di euro 205.000 lordi; l'indennità di fine mandato non potrà in nessun caso sommarsi all'Indennità per cessazione anticipata della carica, illustrata precedentemente.

- Corrispettivo per patto di non concorrenza

Fermo il divieto legale di concorrenza in capo ai Consiglieri, in caso di cessazione della carica di Consigliere delegato e per i 12 mesi successivi alla cessazione della predetta carica sarà riconosciuto da parte di Falck Renewables S.p.A al Consigliere Delegato, quale corrispettivo per gli impegni di non concorrenza assunti dal Consigliere Delegato nei confronti di Falck Renewables S.p.A. e delle sue controllate, un compenso lordo pari ad Euro 41.000.

- **Dirigenti con responsabilità strategiche**

- Retribuzione fissa

I Dirigenti con responsabilità strategica, per l'esercizio 2011, hanno percepito, in forma aggregata, 1,1 milioni di euro lordi di retribuzione annua lorda.

- Retribuzione variabile annuale (MBO)

I Dirigenti con responsabilità strategica, per l'esercizio 2011, hanno un MBO target di complessivi euro 218 mila circa.

Per l'esercizio 2011 gli obiettivi quantitativi assegnati ai Dirigenti con responsabilità strategiche erano legati ai seguenti parametri: riduzione di costi, raggiungimento di specifici livelli di Mwh, extra performance di settore, implementazione di sistemi di controllo, monitoraggio normative ecc.

- Retribuzione variabile di medio/lungo termine – MBO Differito Cumulato

L'esercizio 2011 sarà il primo di MBO Differito Cumulato.

- Retribuzione variabile di medio/lungo termine - LTIP

La stima del totale aggregato del LTIP (ossia LTIP Amount e quindi escluso l'MBO Differito Cumulato) per l'intero triennio per i quattro Dirigenti con responsabilità strategiche è pari a 728 mila euro lordi, assumendo di realizzare l'obiettivo al 100%. Al momento non hanno ancora maturato il LTIP Amount.

- Benefit

Piani previdenziali, assicurativi e assistenziali nonché l'assegnazione di auto aziendale a uso promiscuo e altri minori.

PARTE II

TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

IMPORTI IN MIGLIAIA DI EURO

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(1)		(2)	(3)		(4)		(5)		(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi fissi per Retribuzioni da lavoro dipendente		Compensi per la partecipazione a comitati	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							
FEDERICO FALCK	Presidente Falck Renewables SpA	1.1.2011-31.12.2011	app. bilancio 2013	31	-		-	-	-	1		-		31		
GUIDO ROSA	Vice presidente Falck Renewables SpA	6.5.2011-31.12.2011	app. bilancio 2013	20	-		-	-	-	-		-		20		
	Consigliere Falck Renewables SpA	1.1.2011-6.5.2011	//	4	-		-	-	-	-		-		4		
PIERO MANZONI*	Consigliere Delegato Falck Renewables SpA	1.1.2011-31.12.2011	app. bilancio 2013	437	-		-	200		-		-		637		
MARCO AGOSTINI	Consigliere Falck Renewables SpA	1.1.2011-31.12.2011	app. bilancio 2013	17	-		-	-	-	-		-		17		
ELISABETTA FALCK	Consigliere Falck Renewables SpA	1.1.2011-31.12.2011	app. bilancio 2013	17	-		-	-	-	-		-		17		
ENRICO FALCK*	Consigliere Falck Renewables SpA	1.1.2011-31.12.2011	app. bilancio 2013	17	-		-	-	-	-		97		114		
GIOVANNI MARIA GAREGNANI	Consigliere Falck Renewables SpA	1.1.2011-31.12.2011	app. bilancio 2013	17	-		-	-	-	-		-		17		
	Presidente CCICG	1.1.2011-31.12.2011		-	-		10	-	-	-		-		10		
WILLIAM HELLER	Consigliere Falck Renewables SpA	6.5.2011-31.12.2011	app. bilancio 2013	13	359	**	-	-	-	42	**	-		415		
ANDREA MERLONI	Consigliere Falck Renewables SpA	6.5.2011-31.12.2011	app. bilancio 2013	13	-		-	-	-	-		-		13		
	Componente CCICG	6.5.2011-31.12.2011		-	-		10	-	-	-		-		10		
GUIDO CORBETTA	Consigliere Falck Renewables SpA	1.1.2011-31.12.2011	app. bilancio 2013	17	-		-	-	-	-		-		17		
CLAUDIO TATOZZI	Consigliere Falck Renewables SpA	1.1.2011-31.12.2011		17	-		-	-	-	-		-		17		
	Presidente CRRU	1.1.2011-31.12.2011	app. bilancio 2013	-	-		17	-	-	-		-		17		
	Segretario del Consiglio di Amministrazione di Falck Renewables SpA	1.1.2011-31.12.2011		5	-		-	-	-	-		-		5		
BERNARDO RUCELLAI	Consigliere Falck Renewables SpA	1.1.2011-31.12.2011		17	-		-	-	-	-		-		17		
	Componente CCICG	1.1.2011-31.12.2011	app. bilancio 2013	-	-		16	-	-	-		-		16		
	Organismo di Vigilanza Falck Renewables SpA	1.1.2011-31.12.2011		-	-		8	-	-	-		-		8		
LIBERO MILONE	Consigliere Falck Renewables SpA	6.5.2011-31.12.2011		13	-		-	-	-	-		-		13		
	Presidente CCICG	6.5.2011-31.12.2011	app. bilancio 2013	-	-		16	-	-	-		-		16		
	Componente CRRU	6.5.2011-31.12.2011		-	-		10	-	-	-		-		10		
SERGIO UNGARO	Consigliere Falck Renewables SpA	6.5.2011-31.12.2011	app. bilancio 2013	13	-		-	-	-	-		-		13		
MARCO MANGIAGALLI	Consigliere Falck Renewables SpA	6.5.2011-31.12.2011		13	-		-	-	-	-		-		13		
	componente CCICG	6.5.2011-31.12.2011	//	-	-		13	-	-	-		-		13		

BRUNO ISABELLA	Vice presidente Falck Renewables SpA	1.1.2011-6.5.2011	//	6	-			-	-	-		-		6		
(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(1)		(2)	(3)		(4)		(5)		(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi fissi per Retribuzioni da lavoro dipendente		Compensi per la partecipazione a comitati	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	Partecipazioni e agli utili							
FABRIZIO ZENONE	Consigliere Falck Renewables SpA	1.1.2011-6.5.2011	//	4	-		-							4		
FERRUCCIO MARCHI	Consigliere Falck Renewables SpA	1.1.2011-6.5.2011	//	4	-		-							4		
AUGUSTO CLERICI BAGOZZI	Consigliere Falck Renewables SpA	1.1.2011-6.5.2011	//	4	-									4		
	Presidente CCICG	1.1.2011-6.5.2011		-	-		3							3		
UMBERTO ROSA	Consigliere Falck Renewables SpA	1.1.2011-6.5.2011	//	4	-									4		
	Componente CRRU	1.1.2011-6.5.2011		-	-		2							2		
	Componente CCICG	1.1.2011-6.5.2011		-	-		3							3		
MASSIMO SCARPELLI	Presidente Collegio Sindacale Falck Renewables SpA	6.5.2011-31.12.2011	app. bilancio 2013	75	-		-							75		
ALDO BISIOLI	Sindaco effettivo Falck Renewables SpA	1.1.2011-31.12.2011	app. bilancio 2013	70	-		-							70		
ALBERTO GIUSSANI	Sindaco effettivo Falck Renewables SpA	6.5.2011-31.12.2011	app. bilancio 2013	50	-		-							50		
ROBERTO BRACCHETTI	Presidente Collegio Sindacale Falck Renewables SpA	1.1.2011-6.5.2011	//	8	-		-							8		
	Presidente Collegio Sindacale Ecosesto SpA	1.1.2011-31.12.2011	app. bilancio 2011	10	-		-							10		
	Presidente Collegio Sindacale Prima Srl	1.1.2011-31.12.2011	app. bilancio 2012	6	-		-							6		
	Presidente Collegio Sindacale Frullo Energia Ambiente Srl	1.1.2011-31.12.2011	app. bilancio 2011	20	-		-							20		
NICOLA VITO NOTARNICOLA	Sindaco effettivo Falck Renewables SpA	1.1.2011-6.5.2011	//	5	-		-							5		
4	KEY MANAGERS***	1.1.2011-31.12.2011		-	745			218		52				1.015		
(III) Totale				949	1.104		109	418	-	95		97		2.772	-	-

* importi riversati alla controllante Falck SpA, il sig. Enrico Falck riceve gli "altri compensi" come assistente del Presidente

** gli importi relativi alla retribuzione di lavoratore dipendente e i benefici non monetari del sig. Heller sono pagati da Falck Renewables Wind ltd

*** i 4 Key managers sono tutti dipendenti di Falck Renewables SpA

TABELLA 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e altri dirigenti con responsabilità strategiche.

IMPORTI IN MIGLIAIA DI EURO

IMPORTI IN MIGLIAIA DI EURO									
A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonu
Piero Manzoni*	Consigliere Delegato		(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabile	Erogabile / Erogato	Ancora Differito	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		delibera 23/02/2011	200						
		delibera 28/06/2011 -obiettivi triennali-	0	0	approvazione Bilancio 2013				
(III) Totale			200						

* importi riversati alla controllante Falck SpA

TABELLA 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e altri dirigenti con responsabilità strategiche.

IMPORTI IN MIGLIAIA DI EURO

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
4 Dirigenti con responsabilità strategiche	Dirigenti con responsabilità strategiche		(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più Erogabile	Erogabile / Erogato	Ancora Differito	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		obiettivi annuali	218						
		delibera 28/07/2011 -obiettivi triennali-	0	73	approvazione Bilancio 2013				
(III) Totale			218	73					

TABELLA 1: Partecipazione dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali.

NOME COGNOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO DI AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL' ESERCIZIO PRECEDENTE*	NUMERO DI AZIONI ACQUISTATE	NUMERO DI AZIONI VENDUTE	NUMERO DI AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL' ESERCIZIO IN CORSO
ENRICO FALCK	Consigliere	Falck Renewables SpA	14.400	32.000		46.400
MARCO AGOSTINI	Consigliere	Falck Renewables SpA	108.000			108.000
ELISABETTA FALCK	Consigliere	Falck Renewables SpA	14.400			14.400
WILLIAM HELLER	Consigliere	Falck Renewables SpA	17.460.006			17.460.006

* la colonna riporta il numero di azioni tenendo conto anche dell'esercizio dei diritti derivanti dall'aumento di capitale

TABELLA 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica.

NUMERO DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO DI AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL' ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO DI AZIONI ACQUISTATE	NUMERO DI AZIONI VENDUTE	NUMERO DI AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL' ESERCIZIO IN CORSO
		0	0	0	0