

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 21 maggio 2013, è consultabile sul sito di Falck Renewables SpA (www.falckrenewables.eu).

Indice

SEZIONE I.....	3
1. Introduzione	3
2. Ambito di Applicazione.....	4
3. Modello di Governance	6
3.1. Processo di definizione e approvazione della Politica.....	6
3.2. Ruolo, composizione e competenze del Comitato 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).....	15
6.2.3. Benefit	15
7. Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto	16
SEZIONE II.....	17
Parte I	17
Parte II.....	22

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 perseguitamento degli obiettivi aziendali;
- allineare gli interessi del management con quello degli azionisti, perseguiendo 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 Comitato Risorse Umane, il Consiglio di Amministrazione di Falck Renewables S.p.A., ha elaborato la Politica per la Remunerazione adottata dal Gruppo Falck Renewables (di seguito il “Gruppo”) per il 2013. 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 nel Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana S.p.A., recepito da Falck Renewables S.p.A. con delibera consiliare del 27 novembre 2012.

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 Tatozzi, Guido Corbetta, Libero Milone, Sergio Ungaro, Barbara Poggiali.

Falck Renewables S.p.A.

Consiglio di Amministrazione	Carica	Comitato Controllo Rischi	Comitato Risorse Umane	Organismo di Vigilanza
Federico Falck	Presidente			
Guido Rosa	Vice Presidente			
Piero Manzoni	Consigliere Delegato			
Elisabetta Falck	Consigliere			
Enrico Falck	Consigliere			
Guido Corbetta	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 indipendente			

Al 31 dicembre 2012 erano Dirigenti con responsabilità strategiche:

- William Jacob Heller, Direttore Business Unit Energie Non Programmabili (Eolico e Solare) e dipendente della controllata al 100% 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;

Si rende noto che in data 30 Aprile 2012 il Dirigente con responsabilità strategiche Marco Codognola ha rassegnato le proprie dimissioni.

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, il Comitato Risorse Umane 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 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 Risorse Umane, ha valutato e approvato la Politica per la Remunerazione della Società nella riunione del 21 maggio 2013.

3.2. Ruolo, composizione e competenze del Comitato 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 27 novembre 2012, tale comitato è divenuto il Comitato 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 Tatozzi (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 9 volte nel corso dell'esercizio 2012.

Il Comitato svolge in generale un ruolo istruttoria 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) propone al Consiglio la politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- b) presenta proposte o esprime pareri al Consiglio 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;
- c) valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dal Consigliere Delegato; formula al Consiglio proposte in materia;
- d) valuta annualmente l'adeguatezza dell'assetto organizzativo, fornendo pareri e raccomandazioni al Consiglio. Il Comitato conduce tale valutazione annuale assieme al Comitato Controllo e Rischi, quest'ultimo per la parte che riguarda la valutazione di adeguatezza del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi;
- e) formula pareri al Consiglio in merito alla dimensione e alla composizione dello stesso ed esprime raccomandazioni in merito alle figure professionali la cui presenza all'interno del consiglio sia ritenuta opportuna;
- f) propone al Consiglio candidati alla carica di amministratore nei casi di cooptazione, ove occorra sostituire amministratori indipendenti;
- g) effettua l'istruttoria per il Consiglio nell'eventuale predisposizione del piano per la successione degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche, tenendo per questi ultimi conto delle indicazioni fornite dal Consigliere Delegato.

Qualora intenda avvalersi dei servizi di consulenti esterni al fine di ottenere informazioni sulle pratiche di mercato in materia di politiche retributive, il Comitato Risorse Umane verifica preventivamente che essi non si trovino in situazioni che ne compromettano l'indipendenza di giudizio.

Rispetto all'esercizio finanziario precedente alla data del presente documento, non è stato introdotto, per il 2013, alcun cambiamento di rilievo nella politica di remunerazione adottata dal Gruppo.

4. La Politica per la Remunerazione del Gruppo Falck Renewables

4.1. Principi e finalità

La Politica per la Remunerazione di Falck Renewables SpA è stata definita 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 per la 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 fissa e variabile, al fine di evitare comportamenti non allineati alla creazione di valore sostenibile nel medio - lungo periodo e coerente con il profilo strategico e di rischio della Società;
- garantire un collegamento diretto tra retribuzione e performance attraverso meccanismi che stabiliscano 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 Risorse Umane, eventualmente con l'ausilio di società indipendenti specializzate nell'executive compensation.

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	X			
Amministratore Delegato	X	X	X	X
Amministratori con particolari deleghe	X			
Amministratori non esecutivi	X			
Dirigenti con responsabilità strategiche	X	X	X	X

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 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 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, ad eccezione degli extra bonus comunicati da parte del Consiglio.

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

- a) una componente fissa annua linda;
- 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");
- e) 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 linda 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 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 “SMART”: essere cioè:

- **Specifici**: chiaramente definiti e univocamente interpretabili;
- **Misurabili**: espressi con indicatori specifici di Performance;
- **Achievable**: raggiungibili con il giusto grado di difficoltà ed impegno;
- **Relativi a Risultati**: significativi e legati al raggiungimento di definiti risultati e non a singole attività;
- **Tempificati**: dotati di un termine temporale entro il quale devono essere raggiunti.

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 Risorse Umane, può attribuire bonus discrezionali agli Amministratori esecutivi e ai Dirigenti con responsabilità strategiche.

La Politica è realizzata 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 minima 50% e incidenza massima 70% del totale MBO, su proposta del Comitato Risorse Umane) e qualitativi (incidenza minima 30% e incidenza massima 50% del totale MBO, su proposta del Comitato Risorse Umane).

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 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 2012:

Obiettivi 2012			
	Razionale	Parametri	Incidenza
Quantitativi	Redditività Operativa nel rispetto della situazione economico-patrimoniale	Ebitda Consolidato 2012 in relazione alla Posizione Finanziaria Netta al 31/12/2012	70%
	Extra Bonus su Redditività Operativa superiore al Budget per l'anno 2012	Ebitda Consolidato 2012 compreso tra +1% e +15% del Budget per l'anno 2012	21%
Totali			91% della Retribuzione Variabile Annuale
Qualitativi	Nuovo piano strategico industriale pluriennale	Approvazione entro il 30 novembre 2012	20%
	Extra Bonus per nuovo piano strategico industriale pluriennale	A discrezione del Comitato Risorse Umane sulla base di valutazione complessiva del nuovo piano strategico pluriennale.	100%
30%	Controllo congiunto di alcune società	Accordo sul controllo congiunto di due società partecipate in Spagna	10%
Totali			130% della Retribuzione Variabile Annuale
Totali Remunerazione Obiettivi			221% della Retribuzione Variabile Annuale

E' prevista una "condizione cancello", al cui raggiungimento è vincolata l'attivazione del sistema di incentivazione; la condizione cancello per l'esercizio 2012 risulta essere il rispetto dei covenant finanziari (Ebitda / Posizione Finanziaria Netta e Posizione Finanziaria Netta / Patrimonio Netto) stabiliti nel Contratto di Finanziamento Corporate sottoscritto dalla Società il 14 gennaio 2011.

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 su istruttoria del Comitato Risorse Umane entro 30 giorni dalla data di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2012, fermo restando che, nel progetto di bilancio sottoposto all'approvazione assembleare, è stato stanziato un importo pari al 100% del MBO.

- Dirigenti con responsabilità strategiche

Per i Dirigenti con responsabilità strategiche, ad eccezione di William Heller, beneficiario in passato di altre forme di incentivazione, la retribuzione variabile è pari al 40% della retribuzione annua linda.

Gli obiettivi quantitativi nel 2012 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, 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 2012:

Obiettivi 2012			
	Razionale	Parametri	Incidenza
Quantitativi	Redditività Operativa nel rispetto della situazione economico-patrimoniale	Ebitda Consolidato 2012 in relazione alla Posizione Finanziaria Netta al 31/12/2012	70%
	Extra Bonus su Redditività Operativa superiore al Budget per l'anno 2012	Ebitda Consolidato 2012 compreso tra +1% e +15% del Budget per l'anno 2012	21%
Totale			91% della Retribuzione Variabile Annuale
Qualitativi	Performance di settore	Obiettivi qualitativi specifici “SMART”	30%
Totale Remunerazione Obiettivi			121% della Retribuzione Variabile Annuale

Per alcuni Dirigenti con Responsabilità Strategiche è inoltre previsto un ulteriore extra-bonus del 30% dell'MBO Target, a completa discrezione del Consigliere Delegato, sulla base di una valutazione complessiva che tenga conto dei risultati ottenuti nell'ambito del piano strategico industriale pluriennale approvato in data 30 marzo 2012.

Una parte dell' 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), per cui si rimanda al seguente punto 6.2.2.

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 2012, 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)

In seguito all'evoluzione delle vicende gestionali e di business del Gruppo, nonché alle correlate dinamiche dei dati economici, patrimoniali e finanziari, gli obiettivi del LTIP del top management fissati a luglio 2011 (con riferimento al triennio 2011-2013) al 31 dicembre 2012 non sono più raggiungibili.

Pertanto quanto addebitato a bilancio nel 2011 sarà stornato nel presente bilancio e nessun addebito è stato effettuato per l'esercizio 2012.

Tuttavia è in fase di studio da parte del Comitato Risorse Umane, per istruttoria al Consiglio di Amministrazione, l'opportunità di modificare il LTIP.

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 2012, la Remunerazione Fissa Lorda è stata pari a 420.000 euro.

- Retribuzione variabile annuale (MBO)

Viene definito un obiettivo “cancello” rappresentato dal mancato rispetto, in qualsiasi momento dell'anno 2012, di uno qualsiasi dei covenants inseriti nel contratto di finanziamento sottoscritto da Falck Renewables S.p.A. con le banche il 14 gennaio 2011; in tale eventualità viene meno il diritto del

Consigliere Delegato a percepire l'intero MBO per il 2012, indipendentemente dal raggiungimento degli altri obiettivi quantitativi o qualitativi.

Per l'esercizio 2012 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 ed euro 60.000 lordi al raggiungimento del 100% degli obiettivi qualitativi, come successivamente dettagliati.

Obiettivi quantitativi assegnati al Consigliere Delegato per l'anno 2012:

- raggiungimento di un Ebitda consolidato di € 156.000.000 (“Valore Target”), con una flessibilità massima del -3% / +1% (compresi) dell’ Ebitda rispetto al Valore Target. Un Ebitda inferiore di oltre il 3% rispetto al Valore Target comporta il mancato raggiungimento degli obiettivi quantitativi. Contemporaneamente dovranno inoltre essere raggiunti anche i seguenti livelli di Posizione Finanziaria Netta al 31/12/2012:

Ebitda 2012*	Aumento massimo PFN 2012**	Valori PFN	
0%	0%	Budget 2012	870.000.000
>0% e <15%	Crescita lineare PFN compresa tra 0 e 5%	Aumento Massimo	931.500.000

* Variazione % rispetto a Valore Target

**Variazione PFN Vs. Budget 2012

Ebitda 2012*	Aumento massimo PFN 2012**	Valori PFN	
0%	0%	Budget 2012	870.000.000
>-3% e <1%	Scostamento % compreso tra >-1 e <1%	Aumento Massimo	878.700.000

*Variazione % rispetto a Valore Target

**Variazione PFN Vs. Budget 2012

- Un extra bonus fino ad un massimo di € 42.000 lordi (“Extra Bonus”) è riconosciuto al Consigliere Delegato nel caso in cui l’ Ebitda consolidato conseguito da Falck Renewables S.p.A. ecceda di oltre l’ 1% il Valore Target, con un cap massimo del 15% rispetto al Valore Target stesso (“Valore Massimo”). I valori dell’ Extra Bonus intermedi tra il Valore Target e il Valore Massimo sono calcolati per interpolazione lineare.

Obiettivi qualitativi assegnati al Consigliere Delegato per l'anno 2012:

- € 20.000 lordi a fronte dell'avvenuto perfezionamento, entro il 31 maggio 2012, di un accordo con l'altro socio sul controllo congiunto delle società spagnole Jarreta e Carracha, in precedenza partecipate al 26%;
 - € 40.000 lordi a fronte dell'avvenuta approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione di Fack Renewables S.p.A., entro il 30 novembre 2012, di un Nuovo Piano Strategico e Industriale pluriennale che tenga anche conto, in modo non vincolante, degli effetti dell'operazione straordinaria di valorizzazione di pacchetti di minoranza degli assets nell'eolico e nel fotovoltaico;
 - Su proposta del Comitato Risorse Umane, il Consiglio di Amministrazione di Falck Renewables S.p.A. può riconoscere, a propria insindacabile discrezione, al Consigliere Delegato un ulteriore extra bonus (“Ulteriore Extra Bonus”) fino alla concorrenza di un importo massimo di € 200.000 lordi sulla base di una valutazione complessiva che tenga conto sia dei risultati dell' operazione straordinaria di valorizzazione di pacchetti di minoranza degli assets nell'eolico e nel fotovoltaico, sia dei contenuti del Nuovo Piano Strategico e Industriale pluriennale.
- Retribuzione variabile di medio/lungo termine – Long Term Incentive Plan (LTIP)
- A seguito della non raggiungibilità degli obiettivi del Consigliere Delegato fissati a Luglio 2011, quanto addebitato a bilancio nel 2011 sarà stornato nel presente bilancio e nessun addebito è stato effettuato per l'esercizio 2012.
- 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 2012, hanno percepito, in forma aggregata, € 627.000 lordi di retribuzione annua lorda.

- Retribuzione variabile annuale (MBO)

I Dirigenti con responsabilità strategica, per l'esercizio 2012, hanno un MBO target di complessivi € 251.000 circa.

Per l'esercizio 2012 gli obiettivi quantitativi assegnati ai Dirigenti con responsabilità strategiche, nella misura del 70% del Target MBO, sono legati a valori di Ebitda 2012 e di Posizione Finanziaria Netta al 31/12/2012. Gli obiettivi qualitativi, nella misura del 30% del Target MBO, sono necessariamente "SMART" e diversificati per Direzione.

Ad alcuni Dirigenti con responsabilità strategiche per il 2012 è assegnato un ulteriore extra-bonus del 30% dell' MBO Target, a completa discrezione del Consigliere Delegato, sulla base di una valutazione complessiva che tenga conto dei risultati ottenuti nell'ambito del piano strategico industriale pluriennale approvato in data 30 marzo 2012.

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

Anche per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, a seguito della non raggiungibilità degli obiettivi fissati a Luglio 2011, quanto addebitato a bilancio nel 2011 sarà stornato nel presente bilancio e nessun addebito è stato effettuato per l'esercizio 2012.

- 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)
							Compensi fissi per Retribuzioni da lavoro dipendente	Compensi per la partecipazione a comitati					
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	
FEDERICO FALCK	Presidente Falck Renewables SpA	1.1.2012-31.12.2012	app. bilancio 2013	35	-	-	-	-	-	-	35		
GUIDO ROSA	Vice presidente Falck Renewables SpA	1.1.2012-31.12.2012	app. bilancio 2013	30	-	-	-	-	-	-	30		
PIERO MANZONI	Consigliere Delegato Fakk Renewables SpA	1.1.2012-31.12.2012	app. bilancio 2013	440 (*)	-	-	200 (*)	-	-	200	840 (*)		
MARCO AGOSTINI	Consigliere Falck Renewables SpA	1.1.2012-31.12.2012	app. bilancio 2013	20	-	-	-	-	-	-	20		
ELISABETTA FALCK	Consigliere Falck Renewables SpA	1.1.2012-31.12.2012	app. bilancio 2013	20	-	-	-	-	-	-	20		
ENRICO FALCK	Consigliere Falck Renewables SpA	1.1.2012-31.12.2012	app. bilancio 2013	20 (*)	-	-	-	-	-	120 (*)	140 (*)		
GIOVANNI MARIA GAREGNANI	Consigliere Falck Renewables SpA Presidente ODV	1.1.2012-31.12.2012 1.1.2012-31.12.2012	app. bilancio 2013	20	-	-	-	-	-	-	20		
WILLIAM HELLER	Consigliere Falck Renewables SpA	1.1.2012-31.12.2012	app. bilancio 2013	20 (***)	368 (**)	-	-	-	45	12 (***)	445		
ANDREA MERLONI	Consigliere Falck Renewables SpA Componente CRU	1.1.2012-31.12.2012 1.1.2012-31.12.2012	app. bilancio 2013	20	-	-	-	-	-	-	20		
GUIDO CORBETTA	Consigliere Falck Renewables SpA	1.1.2012-31.12.2012	app. bilancio 2013	20	-	-	-	-	-	-	20		
CLAUDIO TATOZZI	Consigliere Falck Renewables SpA Presidente CRU Segretario del Consiglio di Amministrazione di Falck Renewables SpA	1.1.2012-31.12.2012 1.1.2012-31.12.2012 1.1.2012-31.12.2012	app. bilancio 2013	20	-	-	-	-	-	-	20		
BERNARDO RUCELLAI	Consigliere Falck Renewables SpA Componente CCR Organismo di Vigilanza Falck Renewables SpA Segretario sostitutivo del Consiglio di Amministrazione Falck Renewables SpA	1.1.2012-31.12.2012 1.1.2012-31.12.2012 1.1.2012-31.12.2012 1.1.2012-31.12.2012	app. bilancio 2013	-	-	20	-	-	-	-	20		
LIBERO MILONE	Consigliere Falck Renewables SpA Presidente CCR Componente CRU	1.1.2012-31.12.2012 1.1.2012-31.12.2012 1.1.2012-31.12.2012	app. bilancio 2013	20	-	25	-	-	-	-	20		
SERGIO UNGARO	Consigliere Falck Renewables SpA	1.1.2012-31.12.2012	app. bilancio 2013	20	-	-	-	-	-	-	20		
BARBARA POGGIALI	Consigliere Falck Renewables SpA componente CCR	24.02.2012-31.12.2012 24.02.2012-31.12.2012	app. bilancio 2013	17	-	17	-	-	-	-	17		

(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					
MARCO MANGIAGALLI	Consigliere Falck Renewables SpA Presidente CCR	1.1.2012-31.01.2012 1.1.2012-31.01.2012	//	2 -	- -	2					2 2		
MASSIMO SCARPELLI	Presidente Collegio Sindacale Falck Renewables SpA	1.1.2012-31.12.2012	app. bilancio 2013	75	-	-					75		
ALDO BISIOLI	Sindaco effettivo Falck Renewables SpA	1.1.2012-31.12.2012	app. bilancio 2013	50	-	-					50		
ALBERTO GIUSSANI	Sindaco effettivo Falck Renewables SpA	1.1.2012-31.12.2012	app. bilancio 2013	50	-	-					50		
4	KEY MANAGERS****	1.1.2012-31.12.2012		-	626		313		51		990		
(III) Totale				925	994	132	513	-	96	332	2.992	-	-

* 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

*** importi riversati a Falck Renewables Wind Ltd

**** i 3 Key managers M. Meda, P. Rundeddu e C. Tantillo sono dipendenti di Falck Renewables SpA. Il Sig. Codognola ha lasciato il Gruppo il 30 aprile 2012 e quindi in questa tabella i suoi dati sono indicati pro quota e comprendono un incentivo per risoluzione consensuale

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
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 24/02/2012	200				188		
		delibera 28/06/2011 -obiettivi triennali-	0	0	approvazione Bilancio 2013				
(III) Totale			200				188		

* 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	172			46	196		
		delibera 28/07/2011 -obiettivi triennali-	0	58	approvazione Bilancio 2013	15		65	
(III) Totale			172	58		61	196	65	

**** i 3 Key managers M. Meda, P. Rundeddu e C. Tantillo sono dipendenti di Falck Renewables SpA. Il Sig. Codognola ha lasciato il Gruppo il 30 aprile 2012 e i suoi dati in questa tabella non comprendono l'incentivo per risoluzione consensuale

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	46.400			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

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