



RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

ANNO 2016

Redatta ai sensi dell'articolo 123-ter del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 ed in conformità all'Allegato 3A, schemi 7-bis e 7-ter, del regolamento CONSOB 14 maggio 1999, n. 11971

TERNIENERGIA S.P.A.

Sede legale: Narni (TR), Fraz. Nera Montoro, Strada dello Stabilimento, 1

Sito web: www.ternienergia.com

Sommario

Definizioni.....	3
Premessa	4
Sezione 1	5
A. Gli organi o i soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica delle remunerazioni.....	5
B. Eventuale intervento di un Comitato per la Remunerazione o di altro Comitato competente in materia.....	5
C. Nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica di remunerazione	6
D. Finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, principi che ne sono alla base ed eventuali cambiamenti della politica delle remunerazioni rispetto all'esercizio finanziario precedente	6
E. Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione	7
F. Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari	8
G. Obiettivi di <i>performance</i> alla base della componente variabile della remunerazione	8
H. Obiettivi di <i>performance</i> alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione	8
I. Informazioni volte ad evidenziare la coerenza della politica delle remunerazioni con il perseguimento degli interessi a lungo termine della società e con la politica di gestione del rischio	8
J. Termini di maturazione dei diritti e eventuali sistemi di pagamento differito	9
K. Informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione	9
L. Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro ...	9
M. Informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie.....	9
N. Politica retributiva eventualmente seguita con riferimento agli amministratori indipendenti, all'attività di partecipazione a comitati e allo svolgimento di particolari incarichi	9
O. Altre società eventualmente utilizzate come riferimento per la definizione della politica retributiva	9
Sezione 2	10
Tabella 1 – Compensi corrisposti ai Componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.....	11
Tabella 2 - <i>Stock Option</i> assegnate ai Componenti dell'Organo di Amministrazione, ai Direttori Generali e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.....	13
Tabella 3A - Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle <i>stock option</i> , a favore dei Componenti dell'Organo di Amministrazione, dei Direttori Generali, e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.....	13
Tabella 3B - Piani di incentivazione monetari a favore dei Componenti dell'Organo di Amministrazione, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.	13
Tabella 4 – Partecipazione dei componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche	14

Definizioni

Amministratore Delegato	indica l'Amministratore Delegato della Società, Prof. Avv. Stefano Neri
Amministratori Esecutivi	indica gli amministratori investiti di particolari cariche e poteri dal Consiglio, in particolare il Dr. Fabrizio Venturi e la Dr.ssa Laura Bizzarri
Codice di Corporate Governance	indica il Codice di Autodisciplina approvato dal Comitato per la <i>Corporate Governance</i> delle società quotate di Borsa Italiana, al quale la Società aderisce
Collegio Sindacale	indica il Collegio Sindacale della Società
Comitato per la Remunerazione	indica il Comitato per la Remunerazioni interamente composto, alla data della presente Relazione sulla Remunerazione, da Amministratori indipendenti, nelle persone dei Signori Mario Marco Molteni (in qualità di Presidente), Domenico De Marinis e Laura Rossi
Consiglio di Amministrazione Dirigenti con Responsabilità Strategiche	indica il Consiglio di Amministrazione della Società Indica i Dirigenti chiave che rispondono al Consiglio di Amministrazione
Gruppo	indica congiuntamente la Società e le società da questa controllate
Politica sulla Remunerazione	indica la Politica sulle Remunerazioni descritta nella Sezione 1 della presente Relazione sulla Remunerazione
Raccomandazioni Europee	Indica la Raccomandazione 2009/385/CE e la Raccomandazione 2004/913/CE
Regolamento Emittenti	indica il regolamento CONSOB 14 maggio 1999, n. 11971
Regolamento per Operazioni con Parti Correlate	indica il regolamento CONSOB 10 marzo 2010, n. 17221
Relazione sulla Remunerazione	indica la presente Relazione sulle Remunerazioni redatta ai sensi dell'articolo 123-ter del Testo Unico della Finanza ed in conformità all'Allegato 3A, schemi 7-bis e 7-ter, del Regolamento Emittenti
Remunerazione Complessiva Annuale	indica l'importo derivante dalla somma dei seguenti elementi: (i) la componente fissa lorda annua della remunerazione, (ii) la componente variabile annua della remunerazione la cui corresponsione è soggetta al raggiungimento di predeterminati obiettivi
Società	Indica TerniEnergia S.p.A
Testo Unico della Finanza	indica il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58

Premessa

In adempimento dell'art. 123-ter del D. Lgs. del 24 febbraio 1998 n. 58 (c.d. TUF), nonché dell'art. 84-*quater* della delibera Consob n. 11971/99 (c.d. "Regolamento Emittenti"), che prevedono l'obbligo in capo alle società quotate di redigere e di mettere a disposizione del pubblico una relazione sulla remunerazione degli organi di amministrazione e di controllo, la società TerniEnergia S.p.A. (l'"Emittente" o la "Società") ha redatto la presente relazione sulla remunerazione (la "Relazione"), approvata dal Comitato per la Remunerazione (il "Comitato") nella seduta del 13 marzo 2017 e dal Consiglio di Amministrazione (il "Consiglio") nella seduta del 15 marzo 2017.

La Relazione è messa a disposizione del pubblico presso la sede sociale dell'Emittente e nel suo sito internet investor relations (<http://www.ternienergia.com/index.php/investor-relations/>).

La Relazione è articolata in due sezioni.

La prima è programmatica e consiste nell'illustrazione della politica di remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche dell'Emittente, oltre che delle procedure seguite per l'adozione e l'attuazione della politica di remunerazione.

La seconda sezione è illustrativa dei compensi corrisposti nell'esercizio 2016 (l'"Esercizio") ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo. In quest'ultima sezione sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'Esercizio hanno ricoperto, anche per una frazione del periodo, la carica di componente dell'organo di amministrazione e di controllo, o dirigente con responsabilità strategiche.

L'Assemblea dei Soci dell'Emittente, convocata presso la sede sociale in prima convocazione per il 2 maggio 2017, è chiamata a deliberare (ai sensi del comma 6 dell'art. 123-ter TUF) in senso favorevole o contrario sulla prima sezione della Relazione. La detta deliberazione non è però vincolante.

Ai sensi dell'art. 123-ter TUF e dell'art. 84-*quater* Regolamento Emittenti, la presente Relazione è volta ad illustrare la politica dell'Emittente in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione e dei dirigenti con responsabilità strategiche (nell'organigramma dell'Emittente non è presente la figura del direttore generale).

Sezione 1

La Sezione 1 della presente Relazione sulla Remunerazione descrive ed illustra: (i) la politica della Società in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, dei componenti del Collegio Sindacale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche; e (ii) le procedure utilizzate per l'adozione e attuazione di una politica sulle remunerazioni.

La Politica sulla Remunerazione è conforme alle raccomandazioni contenute nel Codice di Autodisciplina. In particolare, la Politica sulla Remunerazione recepisce le raccomandazioni contenute nell'articolo 6 del Codice di Autodisciplina in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

La Politica sulla Remunerazione è, inoltre, valutata ai sensi e per gli effetti di cui alle Procedure per le Operazioni con Parti Correlate adottate dal Gruppo in data 30 novembre 2010 e successivamente aggiornata nella sua ultima versione in data 16 giugno 2014.

A. Gli organi o i soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica delle remunerazioni

La definizione della politica di remunerazione dell'Emittente è il risultato di un processo che vede coinvolti l'Assemblea degli Azionisti, il Consiglio di Amministrazione e il Comitato per la Remunerazione.

L'Assemblea, ai sensi dell'art. 2364, comma 1, n. 3), cod. civ., ha la competenza a deliberare sul compenso spettante agli Amministratori e ai Sindaci. Essa delibera in senso favorevole o contrario sulla Relazione.

Il Consiglio costituisce al suo interno il Comitato per la Remunerazione. Su proposta del Comitato e sentito il Collegio Sindacale, il Consiglio di Amministrazione definisce la politica di remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche. Il Consiglio approva la Relazione.

Il Comitato valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche; formula proposte al Consiglio circa la politica di remunerazione da adottare; riferisce agli azionisti in sede di Assemblea sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni.

L'Assemblea dei Soci del 27 Aprile 2016 ha determinato l'emolumento complessivo annuo imponibile del Consiglio di Amministrazione in Euro 490.000,00 oltre oneri e contributi di legge, oltre al rimborso delle spese sostenute in ragione dell'incarico prevedendo, inoltre, una componente variabile massima annua pari al 15% dell'emolumento spettante al singolo Amministratore esecutivo in caso di superamento di un importo pari ad almeno il 5% dell'EBITDA previsto dal piano industriale approvato, differendo il pagamento del 50% della componente variabile maturata solo alla scadenza naturale del mandato.

Il Consiglio di Amministrazione della Società, in data 29 luglio 2016, su proposta del Comitato per le Remunerazioni, ha assegnato, nell'ambito dell'emolumento annuo complessivo del Consiglio di Amministrazione di € 490.000,00, i seguenti importi:

- Presidente del Consiglio di Amministrazione, Prof. Avv. Neri Stefano Euro 200.000,00;
- Consigliere delegato Dr. Venturi Fabrizio Euro 150.000,00;
- Consigliere delegato Dr.ssa Bizzarri Laura Euro 20.000,00;
- Consiglieri Euro 20.000,00 cadauno.

B. Eventuale intervento di un Comitato per la Remunerazione o di altro Comitato competente in materia

Il Comitato per le Remunerazioni è stato costituito dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 13 maggio 2016.

Alla data della presente politica sulla remunerazione, i componenti del Comitato per la Remunerazione sono i Signori Mario Marco Molteni (in qualità di Presidente), Domenico De Marinis e Laura Rossi, tutti amministratori non esecutivi ed in possesso dei requisiti di indipendenza di cui all'articolo 148 del Testo Unico della Finanza e dell'articolo 3 e 6 del Codice di Autodisciplina. Al momento della nomina, il Consiglio di Amministrazione ha valutato come adeguata per tutti i componenti del Comitato per la Remunerazione la conoscenza ed esperienza in materia contabile e finanziaria. La nomina del Comitato è a valere fino all'approvazione del bilancio dell'Emittente al 31 dicembre 2018.

Non sono state destinate risorse finanziarie specifiche al Comitato in quanto lo stesso si avvale, per l'assolvimento dei propri compiti, dei mezzi e delle strutture aziendali dell'Emittente e, all'occorrenza, di consulenti esterni.

In forza di quanto indicato nel Codice di Autodisciplina, il Comitato per la Remunerazione:

- (a) formula al Consiglio proposte in merito alla definizione di una politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche;
- (b) formula al Consiglio proposte in merito ai piani di retribuzione individuali del Presidente e dell'Amministratore Delegato e degli altri Amministratori che ricoprano particolari cariche, nonché alla determinazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tali remunerazioni verificandone annualmente il grado di effettivo raggiungimento;
- (c) valuta periodicamente l'adequatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli Amministratori avvalendosi delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con responsabilità strategiche;
- (d) esprime una valutazione su particolari e specifiche questioni in materia di trattamento economico per le quali il Consiglio di Amministrazione abbia richiesto un esame da parte del Comitato.

Nel corso del 2016 il Comitato per la Remunerazione si è riunito una volta per svolgere le attività preliminari necessarie a formulare la proposta sottoposta alla delibera del Consiglio di Amministrazione del 29 luglio 2016 per la determinazione degli emolumenti da assegnare ai membri del Consiglio, così come indicato nella precedente sezione A della presente Relazione.

C. Nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica di remunerazione

Nella predisposizione della politica per la remunerazione non è intervenuto alcun esperto indipendente.

D. Finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, principi che ne sono alla base ed eventuali cambiamenti della politica delle remunerazioni rispetto all'esercizio finanziario precedente.

La politica sulla remunerazione intende garantire al Gruppo, nei diversi settori di business e mercati geografici nei quali opera, un'adeguata competitività sul mercato del lavoro in coerenza con la finalità di attrarre, sviluppare e fidelizzare dirigenti altamente qualificati. Tali risultati sono perseguiti mediante la determinazione di una componente variabile di remunerazione oggettivamente misurabile e determinabile e di applicazione generale per categoria di destinatari.

Inoltre, la politica sulla remunerazione ha lo scopo di rafforzare il coinvolgimento delle persone che occupano posizioni chiave nel perseguimento degli obiettivi di andamento gestionale della Società e del Gruppo, con il fine di mantenere il costante allineamento tra gli interessi del management e quelli della generalità degli azionisti.

I principi e i criteri applicati per definire la remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche intendono garantire al Gruppo la capacità di attrarre, trattenere e motivare individui che possiedono le competenze ed esperienze professionali per il miglior esercizio delle rispettive funzioni e tengono conto dell'incidenza del ruolo ricoperto nel raggiungimento degli obiettivi economico-strategici del Gruppo. A tal fine, la definizione di una Politica sulla Remunerazione mira ad allineare gli interessi del management della Società con gli interessi degli azionisti mediante uno stretto legame tra la remunerazione e i risultati conseguiti a livello individuale ovvero dalla Società.

In generale, la componente fissa della remunerazione è stabilita in misura sufficiente a remunerare la prestazione anche nel caso in cui le componenti variabili, ove esistenti, non fossero erogate a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di performance indicati dal Consiglio di Amministrazione. Tale principio è ritenuto fondamentale al fine di scoraggiare l'assunzione di comportamenti esclusivamente orientati al breve termine e non allineati al grado di propensione al rischio definito dal Gruppo.

Rispetto all'esercizio 2016, il Consiglio di Amministrazione del 24 marzo 2017 ha previsto per gli esercizi 2017-2019 un Piano di Stock Grant per il top management e i Dirigenti con responsabilità strategiche. Gli obiettivi che la Società si prefigge di raggiungere mediante l'implementazione del Piano sono da individuarsi nell'incentivazione delle risorse chiave del Gruppo, così favorendone la fidelizzazione, attraverso l'attribuzione di strumenti rappresentativi del valore della Società in base al raggiungimento di predeterminati obiettivi di performance. I beneficiari saranno individuati dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per le Remunerazioni, tra i dirigenti con responsabilità strategiche e gli amministratori esecutivi legati da rapporto di lavoro dipendente con la

Società o sue controllate che ricoprono funzioni chiave e con impatto significativo sulla creazione di valore per gli azionisti della società.

Il Consiglio di Amministrazione, inoltre, ha deliberato di richiedere alla prossima Assemblea dei Soci, vista la cooptazione avvenuta in data 15 marzo 2017 dei due nuovi consiglieri dr. Giulio Gallazzi e ing. Piero Manzoni, l'incremento dell'emolumento complessivo del Consiglio di Amministrazione di euro 230.000,00, per un totale di euro 720.000,00 annui oltre oneri e contributi di legge.

E. Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione

E.1 Membri del Consiglio di Amministrazione

Per quanto riguarda le politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, la Società distingue tra Amministratori Esecutivi ed Amministratori non Esecutivi.

Con riferimento agli Amministratori Esecutivi, oltre alla remunerazione deliberata dagli Azionisti, non sono previsti piani individuali di remunerazione. In particolare, all'atto di nomina ovvero successivamente, il Comitato per la Remunerazione propone al Consiglio di Amministrazione la remunerazione complessiva da attribuire agli Amministratori Esecutivi ovvero agli Amministratori che sono investiti di particolari cariche. Sulla base di tale proposta del Comitato per la Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, determina - ai sensi dell'articolo 2389, comma terzo, del codice civile - l'ammontare della componente fissa della remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato e degli altri Amministratori Esecutivi.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato, Avv. Stefano Neri, ha il compito di coordinamento e direzione strategica delle attività del Consiglio di Amministrazione e poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione non superiori ad euro 12 milioni per singola operazione.

In linea con quanto sopra, la remunerazione individuale applicabile al Presidente e Amministratore Delegato prevede l'attribuzione di una componente fissa pari ad Euro 200.000,00 ed una variabile, al pari degli altri Amministratori Esecutivi, entrambe di natura monetaria.

Si segnala che il Presidente è anche Presidente del Consiglio di Amministrazione della società controllante il Gruppo, Italeaf S.p.A. Il compenso annuo riconosciuto per tale carica è pari ad Euro 2.000,00.

Con riferimento agli Amministratori investiti di particolari incarichi, il piano remunerativo individuale prevede: (i) una componente fissa annua lorda; (ii) una componente variabile in denaro la cui corresponsione è soggetta al raggiungimento di predeterminati obiettivi.

Con riferimento alla componente fissa (i), all'Amministratore Esecutivo Dr. Fabrizio Venturi, responsabile della gestione esecutiva del Gruppo nel settore della costruzione di impianti fotovoltaici, è riconosciuto un compenso annuo di Euro 150.000,00.

Con riferimento alla componente fissa (i), all'Amministratore Esecutivo Dr.ssa Laura Bizzarri, nonché Amministratore incaricato del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi, il compenso annuo lordo è suddiviso in due elementi: il primo è riconosciuto come da contratto di lavoro a tempo indeterminato stipulato con la Società in data 6 giugno 2016 per lo svolgimento delle attività lavorative risulta pari ad Euro 23.051,47; il secondo è legato alla carica di consigliere della Società ed è pari ad un importo di Euro 20.000,00, parametrato per l'effettiva durata del mandato.

Con riferimento agli Amministratori non Esecutivi e non investiti di particolari cariche (ivi inclusi gli Amministratori indipendenti), la remunerazione è costituita da un compenso fisso determinato dal Consiglio di Amministrazione nell'ambito dell'importo massimo stabilito dall'Assemblea degli azionisti. Gli Amministratori non Esecutivi con incarichi, non ricevono compensi aggiuntivi diversi da quelli citati nella precedente sezione A., fatto salvo il caso in cui prestino attività di consulenza o siano amministratori di altre società del gruppo.

Si segnala che l'Amministratore non Esecutivo Dr.ssa Monica Federici è Amministratore delegato della società controllante il Gruppo, Italeaf S.p.A. Il compenso annuo riconosciuto per tale carica è pari ad Euro 2.000,00. Inoltre, la Dr.ssa Monica Federici è Dirigente in Italeaf S.p.A. e percepisce uno stipendio lordo annuo di Euro 75.460,00.

Spetta agli Amministratori il rimborso delle spese sostenute in ragione dell'ufficio ricoperto.

Secondo quanto suggerito dalle Raccomandazioni Europee e dall'articolo 6 del Codice di Autodisciplina agli Amministratori non Esecutivi, compresi gli Amministratori indipendenti, non sono previste forme di remunerazione legate al raggiungimento di obiettivi economici da parte della Società né gli stessi sono destinatari di piani di remunerazione basati su strumenti finanziari della Società.

E.2 Membri del Collegio Sindacale

L'Assemblea dei Soci del 27 Aprile 2016 ha determinato l'emolumento complessivo annuo imponibile del Collegio Sindacale in Euro 70.000,00 oltre oneri e contributi di legge, oltre al rimborso delle spese sostenute in ragione dell'incarico.

In data 29 luglio 2016 il Consiglio di Amministrazione ha determinato il compenso annuale spettante ai membri del Collegio Sindacale:

- Presidente del Collegio Sindacale Dr. Ernesto Santaniello Euro 30.000,00;
- Sindaci effettivi Euro 20.000,00 cadauno;
- Sindaci supplenti Euro 0,00 cadauno.

E.3 Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Lo schema generale della remunerazione del Dirigente con Responsabilità Strategiche prevede una componente fissa e una componente variabile.

Anche successivamente all'approvazione da parte dell'Assemblea del 27 aprile 2016 in merito alla remunerazione del Consiglio di Amministrazione e del Dirigente con Responsabilità Strategiche, la componente variabile della remunerazione è rimasta ancorata alla precedente percentuale del 15% della componente fissa in caso di superamento di un importo pari ad almeno il 5% dell'Ebitda previsto dal piano industriale vigente. Tale obiettivo di performance è predeterminato, misurabile e collegato alla creazione di valore per gli Azionisti in un orizzonte di medio-lungo termine. Il pagamento di tale remunerazione è erogato attraverso il meccanismo di maturazione a seguito del raggiungimento del predeterminato obiettivo e subordinatamente al soddisfacimento della condizione del permanere del rapporto professionale con TerniEnergia S.p.A. fino al termine del mandato, ovvero fino all'approvazione del bilancio di esercizio chiuso al 31 dicembre 2018.

Non sono previsti altri piani di incentivazione.

F. Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari

Agli Amministratori Esecutivi e al Dirigente con Responsabilità Strategiche possono essere assegnati benefici non monetari consistenti in auto aziendali e carta carburante. Ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche possono essere attribuiti benefici non monetari consistenti in prestazioni previdenziali e assistenziali.

G. Obiettivi di performance alla base della componente variabile della remunerazione

La remunerazione degli Amministratori Esecutivi e del Dirigente con Responsabilità Strategiche prevede sia una componente fissa sia una componente variabile. Il Comitato per le Remunerazioni ha raccomandato di prevedere che la componente variabile rientri in piani la cui tempistica sia di medio-lungo periodo e comunque almeno pari alla durata triennale del piano industriale.

La componente variabile della remunerazione è rappresentata da una percentuale che lega la corresponsione di un'adeguata porzione della componente variabile al raggiungimento di un obiettivo di performance predeterminato, misurabile e collegato alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio termine.

Non sono previsti meccanismi di incentivazione del responsabile della funzione *Internal Audit*.

H. Obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione

Alla data di riferimento della presente relazione, non sono previsti compensi basati su azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione, ad eccezione di quanto riportato al punto D con riferimento al Piano di Stock Grant.

I. Informazioni volte ad evidenziare la coerenza della politica delle remunerazioni con il perseguimento degli interessi a lungo termine della società e con la politica di gestione del rischio

La politica sulla remunerazione è stata predisposta in conformità al rispetto degli interessi a medio-lungo termine della Società al fine di allineare la durata del piano di remunerazione variabile degli Amministratori Esecutivi e del Dirigente con Responsabilità Strategiche ad un periodo medio lungo. L'Assemblea ordinaria del 27 Aprile

2016 ha deliberato la determinazione della remunerazione complessiva degli Amministratori e degli emolumenti variabili collegati agli obiettivi del piano industriale vigente.

J. Termini di maturazione dei diritti e eventuali sistemi di pagamento differito

Non sono previsti termini di maturazione dei diritti alla remunerazione (c.d. *vesting period*).

Per gli Amministratori Esecutivi ed il Dirigente con responsabilità strategiche il pagamento della parte variabile della remunerazione, così come calcolato nella sezione E della presente Relazione, è corrisposto in due *tranches* di pari importo: una al momento della maturazione (approvazione del bilancio annuale) e la seconda a seguito del soddisfacimento della condizione del permanere del rapporto professionale con TerniEnergia S.p.a. fino al termine del mandato, ovvero fino all'approvazione del bilancio di esercizio chiuso al 31 dicembre 2018.

K. Informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione

Non sono previste clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari.

L. Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro

Alla data di riferimento della presente relazione, non sono stati stipulati accordi tra la Società e gli Amministratori o i Dirigenti con responsabilità strategiche che prevedono indennità in caso di dimissioni o licenziamento/revoca senza giusta causa ovvero nel caso in cui il rapporto di lavoro cessi a seguito di un'offerta pubblica di acquisto.

Nel corso dell'Esercizio, ad eccezione del rinnovo del Consiglio di Amministrazione per il quale è stata fornita comunicazione diffusa al mercato, non si sono verificate altre cessazioni dalla carica e/o scioglimento del rapporto con Amministratori Esecutivi o Direttori Generali per cui l'Emittente abbia reso noto, mediante un comunicato diffuso al mercato, relative informazioni.

Per quanto riguarda il Dirigente con Responsabilità Strategiche, i relativi trattamenti di fine rapporto sono rappresentati dalle indennità maturate ai sensi dei contratti collettivi nazionali di lavoro applicabili.

M. Informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie

Gli Amministratori Esecutivi ed i Dirigenti con responsabilità strategiche che hanno un rapporto di lavoro subordinato o un contratto di consulenza possono beneficiare di coperture assicurative contro morte accidentale, disabilità permanente e assicurazioni sulla vita, nonché ulteriori benefici pensionistici supplementari.

N. Politica retributiva eventualmente seguita con riferimento agli amministratori indipendenti, all'attività di partecipazione a comitati e allo svolgimento di particolari incarichi

Della politica retributiva adottata dall'Emittente con riferimento agli Amministratori indipendenti, all'attività di partecipazione ai Comitati e allo svolgimento di particolari incarichi si è già detto alla sezione E della presente Relazione, alla quale si fa rinvio.

O. Altre società eventualmente utilizzate come riferimento per la definizione della politica retributiva

La determinazione del livello di remunerazione è basata sulla continua verifica della prassi di mercato in generale e di settore in particolare, facendo anche riferimento a gruppi di dimensione, struttura e importanza analoga.

Sezione 2

Gli elementi che compongono la remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e del Dirigente con Responsabilità Strategiche sono i seguenti:

- (i) Remunerazione fissa: secondo quanto approvato dall'Assemblea degli azionisti il 27 aprile 2016, ogni membro del Consiglio di Amministrazione riceve un emolumento per la carica. Nel 2013 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di non attribuire agli Amministratori non Esecutivi che siano anche membri di Comitati istituiti dal Consiglio di Amministrazione un compenso fisso aggiuntivo (si rimanda al paragrafo E). Gli Amministratori Esecutivi ricevono una ulteriore remunerazione variabile secondo quanto deliberato dagli organi competenti. Ciascun Sindaco riceve un compenso fisso. La remunerazione del Dirigente con Responsabilità Strategiche è determinata dai relativi contratti di lavoro subordinato.
- (ii) Rimborso delle spese: ogni membro del Consiglio di Amministrazione ha diritto al rimborso delle spese sostenute in ragione della carica ricoperta.
- (iii) Bonus e altri incentivi: gli Amministratori Esecutivi e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono destinatari di una componente variabile della remunerazione subordinatamente al raggiungimento di un predeterminato obiettivo di performance, concretamente misurabile ed in linea con quanto prefissato nel piano industriale. La componente variabile è soggetta ad un importo stabilito nel 15% con riferimento alla componente fissa lorda della remunerazione. Il Comitato per la Remunerazione verifica, su base annuale, il raggiungimento da parte della Società degli obiettivi stabiliti nell'esercizio precedente e formula le conseguenti raccomandazioni al Consiglio di Amministrazione, a seguito dell'approvazione del progetto di bilancio da parte del Consiglio. La componente variabile della remunerazione del Dirigente con Responsabilità Strategiche segue gli stessi principi e criteri di quella assegnata agli Amministratori Esecutivi.
- (iv) Benefici non monetari: non sono previsti benefici non monetari.
- (v) Indennità di fine mandato: il Consiglio di Amministrazione non ha attribuito agli Amministratori Esecutivi un'indennità in caso di dimissioni o cessazione dalla carica. Per quanto riguarda il Dirigente con Responsabilità Strategiche, i relativi trattamenti di fine rapporto sono rappresentati dalle indennità maturate ai sensi dei contratti collettivi nazionali di lavoro.
- (vi) Piani di incentivazione: alla data di riferimento della presente relazione non sono previsti piani di incentivazione basati su azioni o altri strumenti finanziari.

Tabella 1 – Compensi corrisposti ai Componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Il compenso fisso per l'esercizio 2016 riconosciuto nel periodo di competenza al Consiglio di Amministrazione è stato pari ad un imponibile fiscale annuo di Euro 490.000,00 (importi in Euro).

Il compenso per l'esercizio 2016 riconosciuto nel periodo di competenza al Collegio Sindacale è stato pari ad un imponibile fiscale annuo di Euro 70.000,00 così ripartito:

Il compenso fisso per l'esercizio 2016 riconosciuto nel periodo di competenza al Dirigente con Responsabilità Strategiche è stato pari ad un imponibile fiscale annuo di Euro 77.170,00:

(A)	(B)	(C)	(D)	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 per la part. a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale (1)	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica totale
						Bonus e altri incentivi	Partecip. agli utili					
Stefano Neri	Presidente C.d.A. e Amm. Delegato	01/01/2016-31/12/2016	2018	200.000	-	-	-	-	-	200.000	-	-
Fabrizio Venturi	Amministratore Delegato	01/01/2016-31/12/2016	2018	150.000	-	-	-	-	-	150.000	-	-
Laura Bizzarri	Amministratore Delegato	27/04/2016-31/12/2016	2018	34.718	-	-	-	-	-	34.718	-	-
Massimiliano Salvi	Vice Presidente C.d.A.	27/04/2016-31/12/2016	2018	11.667	-	-	-	-	-	11.667	-	-
Monica Federici	Amministratore non esecutivo	01/01/2016-31/12/2016	2018	20.000	-	-	-	-	-	20.000	-	-
Laura Rossi	Amministratore indipendente	27/04/2016-31/12/2016	2018	11.667	-	-	-	-	-	11.667	-	-
Domenico De Marinis	Amministratore indipendente	01/01/2016-31/12/2016	2018	20.000	-	-	-	-	-	20.000	-	-
Paolo Ottone Migliavacca	Amministratore indipendente	01/01/2016-31/12/2016	2018	20.000	-	-	-	-	-	20.000	-	-
Mario Marco Molteni	Amministratore indipendente	01/01/2016-31/12/2016	2018	20.000	-	-	-	-	-	20.000	-	-
Sergio Agosta (3)	Amministratore Delegato	01/01/2016-27/04/2016	2015	182.692	-	-	-	-	-	182.692	-	-
Giovanni Fabrizi (4)	Amministratore Delegato	01/01/2016-27/04/2016	2015	23.103	-	-	-	-	-	23.103	-	-

Francesca Ricci	Amministratore non esecutivo	01/01/2016-27/04/2016	2015	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ernesto Santaniello	Presidente Collegio Sindacale	01/01/2016-31/12/2016	2018	30.000	-	-	-	-	-	30.000	-	-
Vittorio Pellegrini (2)	Sindaco effettivo	01/01/2016-07/06/2016	Dimesso	8.689	-	-	-	-	-	8.689	-	-
Simonetta Magni	Sindaco effettivo	01/01/2016-31/12/2016	2018	20.000	-	-	-	-	-	20.000	-	-
Marco Chieruzzi (2)	Sindaco supplente	01/01/2016-31/12/2016	2018	7.978	-	-	-	-	-	7.978	-	-
Caterina Brescia	Sindaco supplente	27/04/2016-31/12/2016	2018	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Andrea Bellucci (2)	Sindaco effettivo	31/10/2016-31/12/2016	2018	3.333	-	-	-	-	-	3.333	-	-
Paolo Allegretti	Dirigente strategico	01/01/2016-31/12/2016	2018	77.170	-	-	-	-	-	77.170	-	-

(*) Anno in cui si tiene l'Assemblea di approvazione del bilancio in occasione della quale scade il mandato.

(1) Tutti i compensi sono erogati dalla Società che redige il bilancio; non sono previsti compensi da società controllate o collegate.

(2) Il sindaco Dr. Vittorio Pellegrini si è dimesso in data 7 giugno 2016. Nel periodo di tempo intercorrente dalla data delle dimissioni del Dr. Vittorio Pellegrini fino alla nomina del nuovo Sindaco effettivo Prof. Andrea Bellucci avvenuta con delibera assembleare il 31 ottobre 2016, è stato cooptato il Sindaco supplente Dr. Marco Chieruzzi.

(3) Il compenso del Dr. Sergio Agosta è composto da 3 elementi: (i) Euro 67.692,35 quale retribuzione fino al 31 maggio 2016; (ii) Euro 25.000,00 quale compenso come membro del Consiglio di Amministrazione; (iii) Euro 90.000,00 quale incentivo all'esodo.

(4) La retribuzione del Dr. Giovanni Fabrizi è stata considerata pro-rata utilizzando la retribuzione spettante quale dipendente della Società. Il Dr. Giovanni Fabrizi ha rinunciato al proprio compenso per l'attività da Amministratore esecutivo svolta.

Tabella 2 - *Stock Option* assegnate ai Componenti dell'Organo di Amministrazione, ai Direttori Generali e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Non sono state assegnate *stock option* ai componenti dell'Organo di Amministrazione e al Dirigente con Responsabilità Strategiche.

Tabella 3A - Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock option*, a favore dei Componenti dell'Organo di Amministrazione, dei Direttori Generali, e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Alla data di riferimento della presente relazione, non sono in essere piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock option*, a favore dei componenti dell'Organo di Amministrazione e del Dirigente con Responsabilità Strategiche.

Tabella 3B - Piani di incentivazione monetari a favore dei Componenti dell'Organo di Amministrazione, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Pur essendo in essere piani di incentivazione monetaria a favore degli Amministratori Esecutivi e del Dirigente con Responsabilità Strategiche nell'esercizio 2016 non si sono verificati i presupposti per l'erogazione della componente variabile.

Tabella 4 – Partecipazione dei componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Nome e Cognome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute al 31.12.2015	numero azioni acquisite nel 2016	numero azioni vendute nel 2016	Numero azioni possedute al 31.12.2016
Stefano Neri	Presidente e Amministratore Esecutivo	TerniEnergia SPA - Ordinarie	120.697	5.000	-	125.697
Fabrizio Venturi	Amministratore Esecutivo	TerniEnergia SPA ordinarie	74.654	-	-	74.654
Monica Federici	Amministratore Non Esecutivo	TerniEnergia SPA ordinarie	16.058	-	-	16.058