

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

2015

ai sensi dell'art. 123-ter TUF

Emittente: Falck Renewables S.p.A.

Sito web: www.falckrenewables.eu

Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 12 marzo 2015

Premessa

La remunerazione degli amministratori, in particolar modo di quelli che rivestono cariche esecutive, e dei dirigenti con responsabilità strategiche rappresenta un meccanismo di incentivo e controllo fondamentale per assicurare l'integrità e l'efficacia dei meccanismi di governo societario. La società Falck Renewables S.p.A. ("**Società**") con la redazione della Relazione Annuale sulla Remunerazione ("**Relazione**") intende accrescere il coinvolgimento degli azionisti nella definizione delle politiche di remunerazione e rafforzare la trasparenza sui contenuti di tali politiche e sulla loro effettiva attuazione anche permettendo agli investitori di accedere a informazioni sul sistema di incentivi vigente, favorendo una più accurata valutazione della Società e agevolando l'esercizio su base informata dei diritti degli stessi *shareholders*.

La Società con il presente documento intende presentare all'Assemblea una relazione che descrive la politica generale per la remunerazione nell'esercizio 2015 ed evidenziare la reale applicazione di quella relativa all'esercizio 2014.

La Relazione è articolata nelle seguenti sezioni.

- SEZIONE I - contiene informazioni circa la Politica Annuale sulle Remunerazioni ("**Politica Remunerazioni**") o anche solamente "**Politica**") con riferimento ai componenti degli Organi di Amministrazione e ai Dirigenti con responsabilità strategiche per l'anno 2015. Tale sezione ha quindi una valenza prospettica. In particolare, la prima sezione illustra:
 - a) la politica della Società in materia di remunerazione dei componenti degli Organi di Amministrazione e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche con riferimento almeno all'esercizio 2015;
 - b) le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica.
- La SEZIONE II – fornisce una rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione e riporta analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e da società controllate e collegate.

RIFERIMENTI NORMATIVI

Il presente documento viene predisposto ai sensi dell'art. 123-ter del TUF il quale prevede che “almeno ventuno giorni prima della data dell'assemblea [...] le società con azioni quotate mettono a disposizione del pubblico una relazione sulla remunerazione, presso la sede sociale, sul proprio sito Internet e con le altre modalità stabilite dalla CONSOB con regolamento”.

La Relazione è stata inoltre realizzata in coerenza con quanto stabilito dalla Delibera CONSOB n. 18049 del 23 dicembre 2011 che ha modificato l'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti emanato dalla CONSOB stessa in attuazione del sopra citato TUF.

L'art. 123-ter, comma 6 del TUF, afferma che “l'assemblea [...] delibera in senso favorevole o contrario sulla sezione della relazione sulla remunerazione prevista dal comma 3” (ovvero sulla Sezione I del presente documento).

Tale deliberazione “non è vincolante” ma “l'esito del voto è posto a disposizione del pubblico”. Attraverso tale norma si vuole cercare di rendere al mercato un'informazione completa e tempestiva circa le politiche di remunerazione e i compensi adottati dalla Società.

Nella definizione della “Politica sulle Remunerazioni” contenuta nel presente documento, si è inoltre tenuto conto dei principi e dei criteri applicativi identificati dall'art. 6 del Codice di Autodisciplina emesso da Borsa Italiana, al quale la Società aderisce.

GLOSSARIO

Amministratori esecutivi: è il Consigliere Delegato di Falck Renewables SpA.

Amministratori investiti di particolari cariche: si veda Amministratori esecutivi.

Annual Total Direct Compensation: è la somma della remunerazione fissa annua lorda e dell'ammontare della retribuzione massima variabile di breve termine e massima di medio-lungo termine.

Assemblea degli azionisti: è l'organo collegiale deliberativo della Società. Al suo interno sono rappresentati (direttamente o tramite delega) tutti i titolari di diritto di voto. Essa dispone dei poteri attribuitigli dalla legge e dallo statuto: i principali sono l'approvazione del Bilancio, la nomina e revoca degli Amministratori, del Collegio Sindacale e del suo Presidente. Nell'ambito della Politica sulle Remunerazioni esprime un parere non vincolante sulla Sezione I della "Relazione sulla Remunerazione".

Codice di Autodisciplina: così come definito da Borsa Italiana nel Luglio 2014, è il "Codice di Autodisciplina delle Società Quotate in relazione alla *Corporate Governance*". Il documento racchiude in sé tutta una serie di indicazioni circa le "*best practice*" di organizzazione e di funzionamento delle Società quotate italiane. Tali raccomandazioni non sono vincolanti, anche se le Società quotate devono "tenere informati sia il mercato sia i propri azionisti in merito alla propria struttura di *governance* ed al grado di adesione al Codice".

Collegio Sindacale: è l'organo di controllo interno della Società, a cui è attribuita la funzione di vigilanza sull'amministrazione della Società. Esprime un parere (non vincolante) nella definizione della "Politica sulle Remunerazioni" degli Amministratori investiti di particolari cariche che deve essere tenuto in considerazione nelle determinazioni prese dal Consiglio di Amministrazione.

Comitato Controllo e Rischi: è costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione sulla base del Principio 7 del Codice di Autodisciplina. È composto da 3 Amministratori indipendenti. Ha il compito di "supportare, con un'adeguata attività istruttoria, le valutazioni e le decisioni del consiglio di amministrazione relative al sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, nonché quelle relative all'approvazione delle relazioni finanziarie periodiche".

Comitato Risorse Umane: è costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione e ha il compito, tra gli altri, di presentare al Consiglio di Amministrazione una proposta sulla Politica generale per la remunerazione degli Amministratori esecutivi, degli Amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con responsabilità strategiche. Il Comitato in Falck Renewables S.p.A. è composto da 3 componenti.

Condizione Cancellato: è il cosiddetto "entry gate". Rappresenta il livello minimo da raggiungere e al di sotto del quale i piani di incentivazione non permettono l'erogazione di alcun bonus.

Consiglio di Amministrazione (CdA): è l'organo collegiale a cui è affidata la gestione della Società. Il Consiglio di Amministrazione di Falck Renewables S.p.A. è composto da 11 Amministratori al momento della redazione della presente relazione. È l'organo incaricato di approvare la "Politica sulle Remunerazioni" proposta dal Comitato per la Remunerazione.

Dirigenti con responsabilità strategiche: sono i soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società. Per la definizione di "dirigenti con responsabilità strategiche" si rinvia a quella indicata nell'Allegato 1 al Regolamento in materia di operazioni con parti correlate n. 17221 del 12 marzo 2010, mutuata dal principio contabile internazionale IAS 24 ("Informativa di bilancio sulle operazioni con parti correlate") nel testo adottato secondo la procedura di cui all'articolo 6 del regolamento (CE) n. 1606/2002 e vigente alla data di entrata in vigore del Regolamento.

Entry Gate: è la cosiddetta "condizione cancello". Rappresenta il livello minimo da raggiungere e al di sotto del quale i piani di incentivazione non permettono l'erogazione di alcun *bonus*.

Long Term Incentive Plan (LTIP): è il piano di incentivazione di lungo termine che riconosce ai soggetti coinvolti un premio pluriennale in denaro in base agli obiettivi definiti a livello aziendale.

Management by Objectives (MBO): è il piano di incentivazione di breve termine che dà diritto, per i soggetti coinvolti, a ricevere un premio annuale in denaro, in base agli obiettivi stabiliti e concordati con ciascun soggetto partecipante al Piano stesso.

Obiettivo al target: è il livello di raggiungimento dell'obiettivo che dà diritto ad ottenere il 100% dell'incentivo.

Organismo di Vigilanza: organismo della Società previsto dall'art. 6 D. Lgs. 231/2001, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello di organizzazione e gestione previsto dal decreto stesso. Dotato di autonomia, indipendente e competente in materia di controllo dei rischi connessi alla specifica attività svolta dalla Società stessa ed ai relativi profili giuridici.

Regolamento Emittenti: è il regolamento CONSOB n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche, contenente le norme relative a soggetti emittenti di strumenti finanziari.

Regolamento per Operazioni con Parti Correlate: è il regolamento CONSOB n. 17221 del 10 marzo 2010 che individua le norme da rispettare in caso di operazioni con parti correlate (come definite nell'allegato 1 del documento stesso).

Retribuzione Annuale Lorda (RAL): è la remunerazione annua lorda corrisposta comprensiva dei soli elementi fissi della retribuzione relativa al rapporto di lavoro subordinato, con esclusione dei *benefit* riconosciuti in dipendenza del rapporto di lavoro e di quanto corrisposto a titolo occasionale, a titolo di rimborso spese, nonché di qualsivoglia *bonus* e componente variabile ancorché definito come garantito e/o corrisposto come *una tantum* o in via continuativa, reiterata o differita, della quota di T.F.R. e di qualunque indennità prevista dalla legge e dal contratto collettivo applicabile.

Testo Unico della Finanza (TUF): è il “Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria” ovvero il D. Lgs. 58 del 24 febbraio 1998 (e successive modificazioni).

Indice

1	Premessa.....	8
1.1	Procedure per l'adozione e l'attuazione della Politica Remunerazioni	8
1.1.1	Finalità	8
1.1.2	Soggetti coinvolti	8
1.1.3	Processo per la definizione e approvazione della Politica	13
1.2	Informazioni sulla Politica della Società in materia di Remunerazioni	14
1.2.1	Contenuto della Politica.....	14
1.2.2	La remunerazione dei componenti degli Organi di Amministrazione	15
1.2.3	La remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategica	17
1.2.4	Componenti dell'Organo di Controllo	18
1.2.5	Retribuzione variabile di breve periodo (MBO)	19
1.2.6	Retribuzione variabile di medio/lungo termine – Long Term Incentive Plan (LTIP)	22
1.2.7	Benefit.....	23
1.2.8	Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto.....	23
2	SEZIONE II	25
2.1	Premessa	25
2.2	Parte prima.....	25
2.3	Parte seconda	27
	Tabella 1 - Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche	28
	Tabella 3b Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche.....	31

SEZIONE I

1 PREMESSA

Attraverso la definizione della Politica Remunerazioni la Società individua i principi e le linee guida che le consentono di determinare e monitorare la politica retributiva e la sua attuazione all'interno del Gruppo, per quanto attiene gli amministratori e i dirigenti con responsabilità strategiche.

1.1 PROCEDURE PER L'ADOZIONE E L'ATTUAZIONE DELLA POLITICA REMUNERAZIONI

1.1.1 Finalità

La Politica Remunerazioni della Società viene definita 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 Politica Remunerazioni ha pertanto la finalità di:

- stimolare il management al raggiungimento degli obiettivi strategici della società;
- 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;
- attrarre, trattenere e motivare persone dotate delle qualità professionali richieste per il perseguimento degli obiettivi aziendali;
- riconoscere il merito al fine di valorizzare adeguatamente il contributo individuale delle risorse.

1.1.2 Soggetti coinvolti

La Politica Remunerazioni della Società viene sviluppata ed implementata con il coinvolgimento dei seguenti soggetti

COMITATO RISORSE UMANE

In ottemperanza alle disposizioni contenute nel Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana, cui Falck Renewables S.p.A. aderisce, il Consiglio di Amministrazione della Società ha costituito al proprio interno il "Comitato Risorse Umane" formato da Amministratori non esecutivi ed indipendenti, definendone compiti e poteri in osservanza alle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina

Il Comitato Risorse Umane ha approvato il proprio Regolamento che oltre a disciplinare termini e modalità di convocazione e di svolgimento delle riunioni definendo a tale proposito le competenze del Presidente, prevede che il Comitato abbia funzioni istruttorie, consultive e propositive su tutti gli aspetti che riguardano l'assetto organizzativo, le politiche di remunerazione e lo sviluppo delle risorse umane del Gruppo.

Alla data della presente relazione, i componenti del Comitato Risorse Umane sono:

- Elisabetta Caldera - Presidente (Indipendente secondo T.U.F. e secondo Codice di Autodisciplina);
- Libero Milone - Componente (Indipendente secondo T.U.F. e secondo Codice di Autodisciplina);
- Barbara Poggiali - Componente (Indipendente secondo T.U.F. e secondo Codice di Autodisciplina).

Per maggiori informazioni sulla composizione e sulle attività svolte dal Comitato Risorse Umane nel corso del 2014 e sulle modalità del relativo funzionamento si rinvia a quanto contenuto nella Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari Esercizio 2014, pubblicata nei termini di legge.

Si ricorda che nel corso del 2014, il Comitato Risorse Umane si è riunito complessivamente 12 volte, con una partecipazione media del 100% dei suoi componenti.

Alla data di approvazione della presente Relazione si è svolta una riunione in data 12 marzo 2015 dedicata, tra l'altro, alla valutazione delle politiche retributive attuate nel 2014 ai fini della definizione delle proposte di Politica per il 2015, nonché all'esame della presente Relazione per la successiva approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione di Falck Renewables S.p.A. è costituito, alla data di redazione della presente Relazione, da 11 amministratori:

Membri del Consiglio di Amministrazione:	Ruolo	Indipendente	Note
Dott. Enrico Falck	Presidente		
Prof. Guido Corbetta	Vice Presidente		
Dott. Ing. Piero Manzoni	Consigliere Delegato		
Ing. Emilio Cremona	Consigliere	Indipendente secondo T.U.F. e secondo Codice di Autodisciplina	
Dott. ssa Elisabetta Falck	Consigliere		
Ing. Federico Falck	Consigliere		

Membri del Consiglio di Amministrazione:	Ruolo	Indipendente	Note
Dott.ssa Elisabetta Caldera	Consigliere	Indipendente secondo T.U.F. e secondo Codice di Autodisciplina	Presidente Comitato Risorse Umane e componente Comitato Controllo e Rischi
Dott. Libero Milone	Consigliere	Indipendente secondo T.U.F. e secondo Codice di Autodisciplina	Presidente Comitato Controllo Rischi e componente Comitato Risorse Umane
Ing. Barbara Poggiali	Consigliere	Indipendente secondo T.U.F. e secondo Codice di Autodisciplina	Componente Comitato Controllo Rischi e Componente Comitato Risorse Umane
Avv. Bernardo Rucellai	Consigliere	Indipendente secondo Codice di Autodisciplina	
Dott. Filippo Marchi	Consigliere		eletto dalla lista di minoranza

Il Consiglio, tra gli altri compiti:

- su proposta del Comitato Risorse Umane definisce la politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- esaminate le proposte del Comitato Risorse Umane e sentito il parere del Collegio Sindacale, determina la remunerazione del Consigliere Delegato e degli altri amministratori investiti di particolari cariche (in particolare, del Presidente e degli eventuali Vice Presidenti); nonché determina, infine, qualora non vi abbia già provveduto l'assemblea, la suddivisione del compenso globale spettante ai membri del Consiglio.

ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI

Ruolo dell'Assemblea ai sensi dello Statuto – limitatamente ai temi di interesse per questa Relazione – è:

- nominare e revocare gli amministratori, nominare i sindaci e il presidente del collegio sindacale;
- determinare il compenso degli amministratori e dei sindaci;
- esprimersi sulla Relazione stessa.

Si riporta per completezza il rendiconto delle votazioni da parte dell'Assemblea del 29 aprile 2014 sulla sezione I della Relazione sulla Remunerazione 2014 stessa:

	In numero di azioni	In %
Azioni in Assemblea	192.728.066	100,00%
Azioni per le quali non è stato espresso il voto	0	0,00%
Azioni Favorevoli	185.431.278	96,21%
Azioni Contrarie	7.296.788	3,79%
Azioni Astenute	0	0,00%

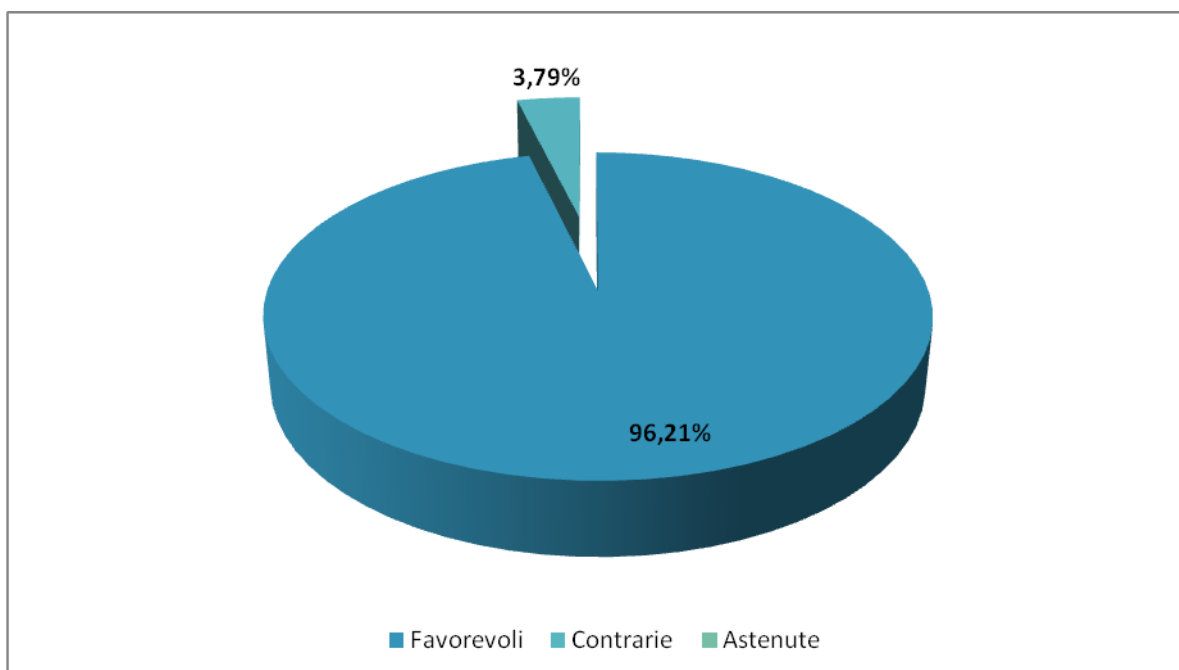


Figura 1 - Percentuale su azioni ammesse al voto

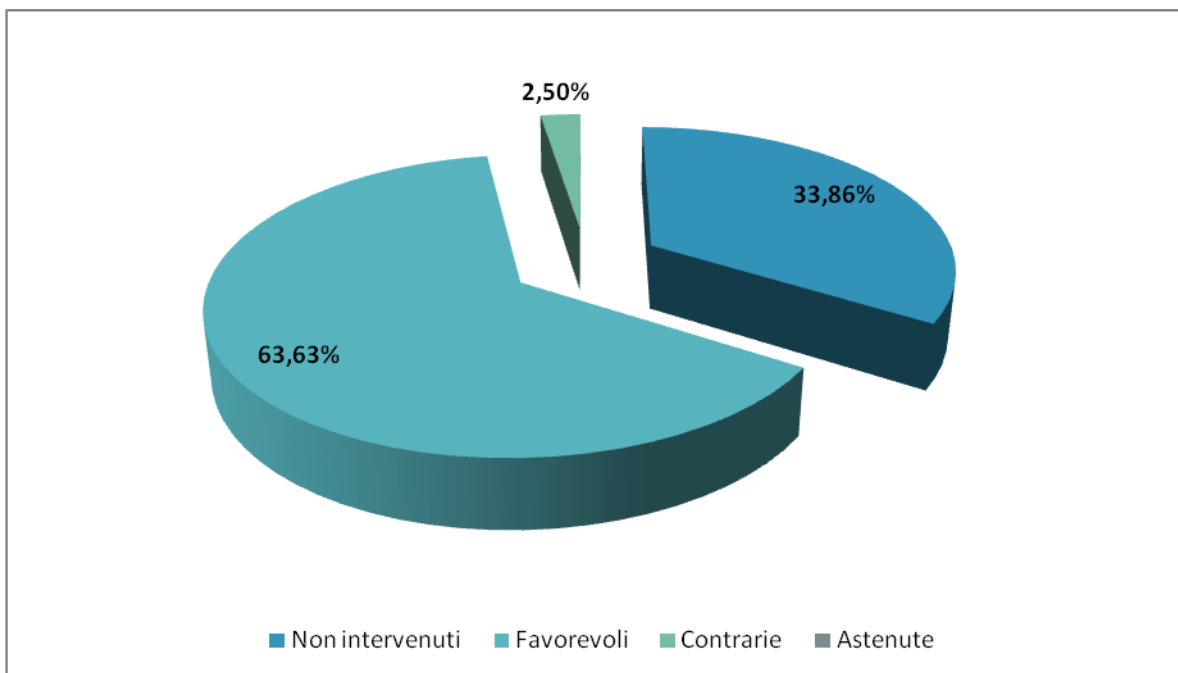


Figura 2 - Percentuale su totale azioni

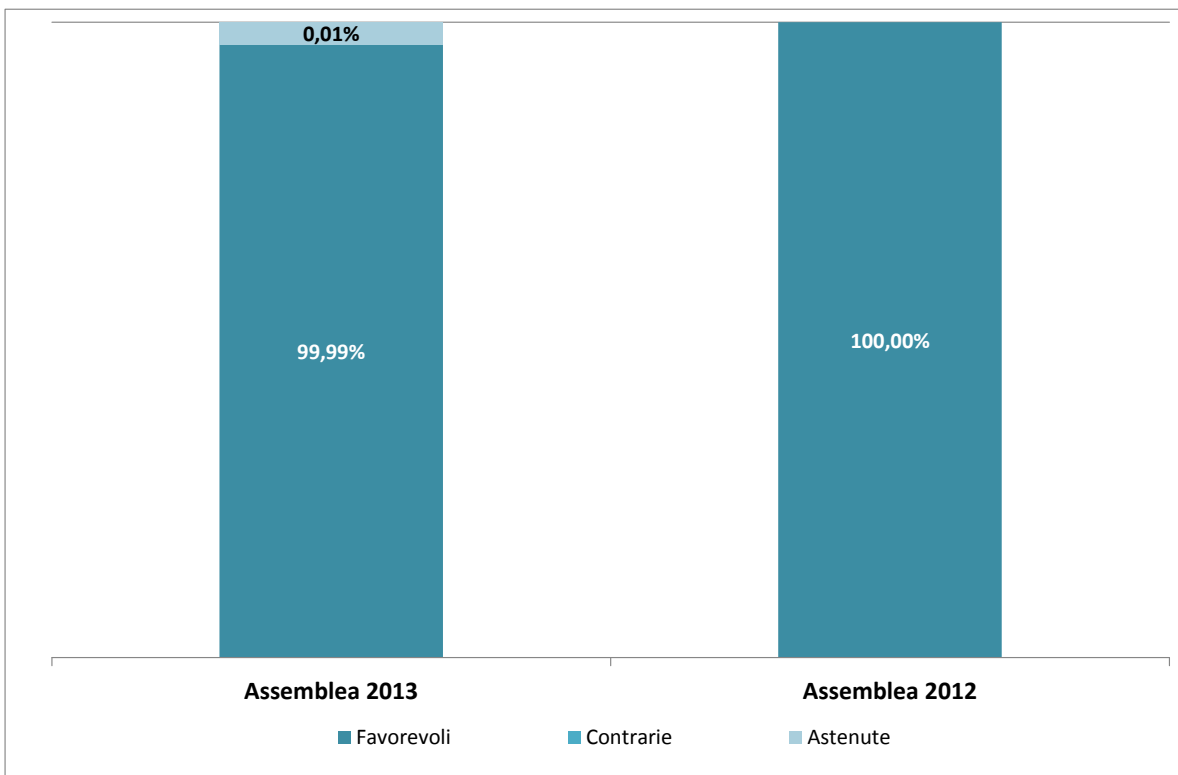


Figura 3 - Percentuale su azioni ammesse al voto

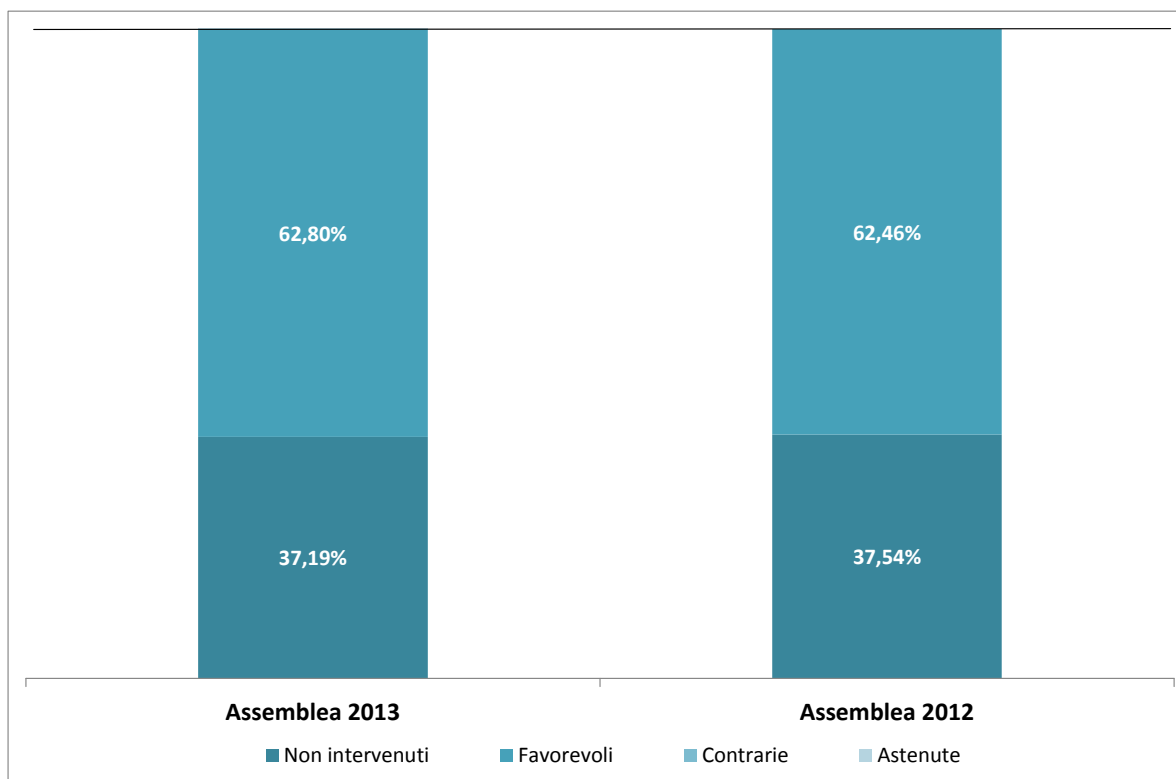


Figura 4 - Percentuale su totale azioni

1.1.3 Processo per la definizione e approvazione della Politica

La Politica Remunerazioni è annualmente sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione di Falck Renewables su proposta del Comitato Risorse Umane, il quale, per la parte riguardante i Dirigenti con responsabilità strategiche, a sua volta effettua un'istruttoria sulle proposte del Consigliere Delegato.

Inoltre, a norma di Statuto, per quanto riguarda la politica di remunerazione degli Amministratori Esecutivi, il Consiglio di Amministrazione tiene in considerazione il parere del Collegio Sindacale. Il Consiglio di Amministrazione, esaminata e approvata la Politica, la propone con finalità consultive all'Assemblea degli azionisti, rendendola disponibile almeno 21 giorni prima della data di convocazione dell'Assemblea mediante la pubblicazione della Relazione sulla Remunerazione.

Il testo integrale della Relazione sulla Remunerazione è stato esaminato preventivamente dal Comitato Risorse Umane e quindi approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 12 marzo 2015.

È da ricordare come la Procedura per Operazioni con Parti Correlate escluda dall'applicazione della nuova procedura le deliberazioni assembleari di cui all'articolo 2389, primo comma, del codice civile, relative ai compensi spettanti ai membri del Consiglio di Amministrazione, le deliberazioni in materia di remunerazione degli Amministratori Esecutivi rientranti nell'importo complessivo preventivamente determinato dall'Assemblea ai sensi dell'articolo 2389, terzo comma, del codice civile, e le deliberazioni

assembleari di cui all'articolo 2402 del codice civile, relative ai compensi spettanti ai membri del Collegio Sindacale.

1.2 INFORMAZIONI SULLA POLITICA DELLA SOCIETÀ IN MATERIA DI REMUNERAZIONI

1.2.1 Contenuto della Politica

La Politica Remunerazioni, sintetizzata nella presente Sezione della Relazione, stabilisce nel dettaglio i pacchetti complessivi di remunerazione degli amministratori, inclusi gli amministratori esecutivi, e dei dirigenti con responsabilità strategiche.

Le linee di Politica retributiva 2015 sono state definite in coerenza con le finalità ed i principi generali enunciati e sono state valutate, dal Comitato Risorse Umane, congruenti con i riferimenti di mercato applicabili.

Per gli amministratori che sono destinatari di deleghe gestionali o che svolgono, anche solo di fatto, funzioni attinenti alla gestione dell'impresa nonché per i dirigenti con responsabilità strategiche, una parte significativa della remunerazione è legata al raggiungimento di specifici obiettivi di performance, anche di natura non economica, preventivamente indicati e determinati in coerenza con le linee guida contenute nella politica della remunerazione. La remunerazione degli amministratori non esecutivi è commisurata all'impegno richiesto a ciascuno di essi, tenuto anche conto dell'eventuale partecipazione a uno o più Comitati.

Di seguito sono evidenziate le caratteristiche principali della Politica, in termini di elementi del pacchetto retributivo e loro determinazione, per i seguenti gruppi di soggetti:

- Amministratori esecutivi: investiti di particolari cariche ai quali altresì possono essere delegate specifiche attribuzioni;
- Amministratori non esecutivi: non investiti di particolari cariche;
- Dirigenti con responsabilità strategiche.

Sono Dirigenti con responsabilità strategiche le risorse che ricoprono i ruoli, come da disposizione organizzativa interna, a presidio delle direzioni chiave e strategiche del Gruppo.

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 Enrico Falck, il Vice Presidente Guido Corbetta e i Consiglieri Ing. Emilio Cremona, Dott.ssa Elisabetta Falck, Ing.

Federico Falck, Dott.ssa Elisabetta Caldera, Dott. Libero Milone, Ing. Barbara Poggiali, Avv. Bernardo Rucellai, Dott. Filippo Marchi.

1.2.2 La remunerazione dei componenti degli Organi di Amministrazione

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.

Per il mandato in corso, e quindi fino a scadenza, il compenso lordo annuo degli amministratori è stato stabilito dall'Assemblea degli Azionisti di Falck Renewables del 29 aprile 2014 e ripartito, in pari data, dal Consiglio di Amministrazione come di seguito specificato:

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

Il Consiglio ha altresì stabilito la remunerazione dei presidenti e dei componenti dei comitati e dell'Organismo di Vigilanza e Controllo ("OdV"):

- Comitato Controllo e Rischi: 35.000 euro per il Presidente e 25.000 euro per i due componenti;
- Comitato Risorse Umane: 35.000 euro per il Presidente e 25.000 euro per i due componenti;
- OdV: 35.000 euro per il Presidente e 25.000 euro per il componente esterno della società, mentre il componente interno della Società non riceve alcun compenso.

In linea con le best practice riferibili ai sistemi di remunerazione, per gli Amministratori non esecutivi non è prevista una componente variabile del compenso legata ai risultati economici conseguiti dalla Società e dal Gruppo (Criterio applicativo 6.C.4). Comunque, la stessa remunerazione è ritenuta sufficiente ad attrarre, trattenere e motivare consiglieri dotati delle qualità professionali richieste per gestire con successo la Società.

Gli Amministratori non esecutivi non sono destinatari di piani di incentivazione a base azionaria (Criterio applicativo 6.C.4).

Gli Amministratori hanno inoltre diritto al rimborso delle spese sostenute per l'espletamento dell'incarico.

AMMINISTRATORI ESECUTIVI

Il Consiglio, nella definizione della Politica del Consigliere Delegato, ha tenuto in considerazione i seguenti principi e criteri (Criterio applicativo 6.C.1.):

- la componente fissa e la componente variabile sono adeguatamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi dell'emittente, tenuto anche conto del settore di attività in cui esso opera e delle caratteristiche dell'attività d'impresa concretamente svolta;

- sono previsti limiti massimi per le componenti variabili;
- la componente fissa è sufficiente a remunerare la prestazione dell'Amministratore nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di performance indicati dal Consiglio di Amministrazione;
- gli obiettivi di performance - ovvero i risultati economici e gli eventuali altri obiettivi specifici cui è collegata l'erogazione delle componenti variabili - sono predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli azionisti.

Il Consiglio, alla luce delle previsioni contenute nel Codice di Autodisciplina di luglio 2014, sta valutando l'introduzione di clausole contrattuali che consentano alla società di non corrispondere l'indennità prevista per la cessazione del rapporto di amministrazione se la cessazione del rapporto stessa è dovuta al raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati. Si precisa che l'indennità è attualmente definita in modo tale che il suo ammontare complessivo non superi un determinato importo (si veda paragrafo 1.3.3).

Il Consiglio nella definizione della Politica del Consigliere Delegato ha inoltre previsto che una parte della remunerazione fosse legata al raggiungimento di specifici obiettivi di performance, preventivamente indicati e determinati in coerenza con le linee guida contenute nella politica generale di remunerazione definita dal Consiglio di Amministrazione stesso (Principio 6.P.2.).

Il Comitato Risorse Umane ha proposto al Consiglio di Amministrazione i compensi spettanti al Consigliere Delegato. Nell'attuale composizione del Consiglio di Amministrazione infatti 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 deliberati da parte del Consiglio.

Il Consiglio di Amministrazione ha inoltre acquisito il parere del Collegio Sindacale.

La remunerazione del Consigliere Delegato, nell'attuale mandato, si compone dei seguenti elementi:

COMPONENTE	PRINCIPALI CARATTERISTICHE
Fissa Annuale	<ul style="list-style-type: none"> • Emolumento come Consigliere • Emolumento come Consigliere Delegato
Variabile di Breve Termine (Annuale)	<ul style="list-style-type: none"> • MBO collegato al raggiungimento di specifici e predeterminati obiettivi aziendali
Variabile di Lungo Termine (Triennale)	<ul style="list-style-type: none"> • Piano LTIP

La remunerazione annuale massima per il Consigliere Delegato è determinata per competenza sulla base dei seguenti criteri indicativi:

- la componente fissa ha un peso pari a circa il 47% dell'Annual Total Direct Compensation;

- l'incentivo annuale al suo livello massimo è pari ad una quota prestabilita, con un peso pari al 29% dell'Annual Total Direct Compensation;
- l'incentivo su base annuale della componente di medio-lungo periodo (LTIP) è pari ad una quota prestabilita, con un peso generalmente non superiore al 24% dell'Annual Total Direct Compensation.

Il Consigliere Delegato riversa interamente i suoi compensi (componente fissa e variabile) alla controllante Falck S.p.A..

1.2.3 La remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategica

Nella definizione della Politica per i Dirigenti con responsabilità strategiche si è tenuto in considerazione che questi fossero destinatari di una Politica nella quale una parte della remunerazione fosse legata al raggiungimento di specifici obiettivi di performance, anche di natura non economica, preventivamente indicati e determinati in coerenza con le linee guida contenute nella politica generale di remunerazione definita dal Consiglio di Amministrazione stesso (Principio 6.P.2.).

I criteri 6.C.1 e 6.C.2 si applicano, in quanto compatibili, anche alla determinazione della remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche.

La remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche è composta, fino a diversa determinazione, dai seguenti elementi:



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.

Alla data di redazione della presente Relazione sono stati individuati 3 Dirigenti¹ con responsabilità strategiche:

- Paolo Rundeddu, Chief Financial Officer e Direttore Management Services nonché Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari e dipendente di Falck Renewables S.p.A.;
- Carmelo Tantillo, Direttore Asset Management (ed ad interim Direttore Operations) e dipendente di Falck Renewables S.p.A.;
- Sergio Chiericoni, Direttore Development & Construction e dipendente di Falck Renewables Wind Ltd;

Nella determinazione della remunerazione e delle sue singole componenti Falck Renewables S.p.A. tiene conto dei seguenti criteri indicativi:

- le componenti fisse hanno generalmente un peso pari al 59% dell'Annual Total Direct Compensation al livello massimo di incentivazione sia annuale sia di medio-lungo periodo;
- l'incentivo annuale al suo livello massimo è pari ad una quota prestabilita, con un peso pari al 21% dell'Annual Total Direct Compensation al livello massimo;
- l'incentivo su base annuale della componente di medio-lungo periodo (LTIP) è pari ad una quota prestabilita, con un peso generalmente non superiore al 20% dell'Annual Total Direct Compensation a livello massimo;
- Il pacchetto di benefits prevede quanto previsto dal CCNL applicato e integrato in materia di assicurazione medica e previdenziale. È inoltre presente una car policy.

1.2.4 Componenti dell'Organo di Controllo

Alla data di redazione della presente Relazione l'Organo di Controllo è così composto:

Massimo Scarpelli Presidente

Alberto Giussani Sindaco effettivo

Giovanna Conca Sindaco effettivo

Mara Caverni Sindaco Supplente

Gianluca Pezzati Sindaco Supplente

L'Assemblea degli Azionisti di Falck Renewables del 29 aprile 2014 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;

¹ L'Ing. Massimo Meda, Direttore Energy & Fuel Management ha lasciato la Società a far data dal 31 gennaio 2015

- 50.000 euro a ciascun sindaco effettivo.

1.2.5 Retribuzione variabile di breve periodo (MBO)

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

Gli obiettivi 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 MBO per i Dirigenti con responsabilità strategiche sono stabiliti dal Consigliere Delegato di Falck Renewables S.p.A. 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.

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

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, per il mandato in corso e quindi fino a scadenza, l'incentivo annuale (MBO) è stabilito come importo fisso avente un peso di circa il 60% dell'emolumento fisso. La quota variabile Target viene erogata al raggiungimento del 100% degli obiettivi sia finanziari-quantitativi che qualitativi.

Per il Consigliere Delegato è previsto un mix di obiettivi finanziari-quantitativi (incidenza fino ad un massimo erogabile dell' 80% del totale MBO), e progettuali (incidenza fino ad un massimo erogabile del 20% del totale MBO).

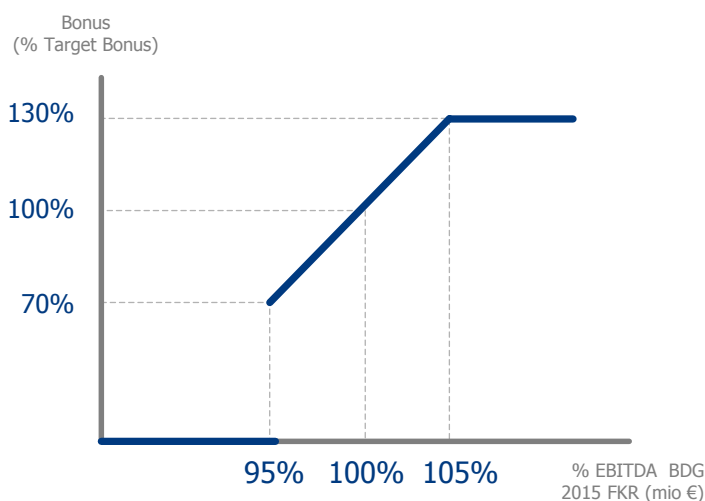
Il piano MBO 2015 prevede due sostanziali novità rispetto al piano MBO precedente: una semplificazione nel meccanismo di funzionamento della “condizione cancello” e un minor peso degli obiettivi qualitativi di natura progettuale.

La nuova “condizione cancello” prevista dal piano MBO 2015 sarà pari al rapporto tra la media trimestrale della Posizione Finanziaria Netta 2015 e EBITDA 2015 (PFN Media Trimestrale 2015/EBITDA 2015). La scelta di utilizzare la media semplice delle PFN trimestrali del 2015 è stata effettuata tenendo conto della volatilità della Posizione Finanziaria netta nel corso dell'anno. Il rapporto PFN media trimestrale 2015/EBITDA 2015 dovrà essere inferiore ad un certo valore, in modo da rispettare, con una lieve tolleranza, il budget previsto da Falck Renewables S.p.A.. L'obiettivo è focalizzare l'attenzione del management al primario raggiungimento degli obiettivi prefissati in termini di redditività aziendale mantenendo sotto controllo la struttura patrimoniale e debitoria.

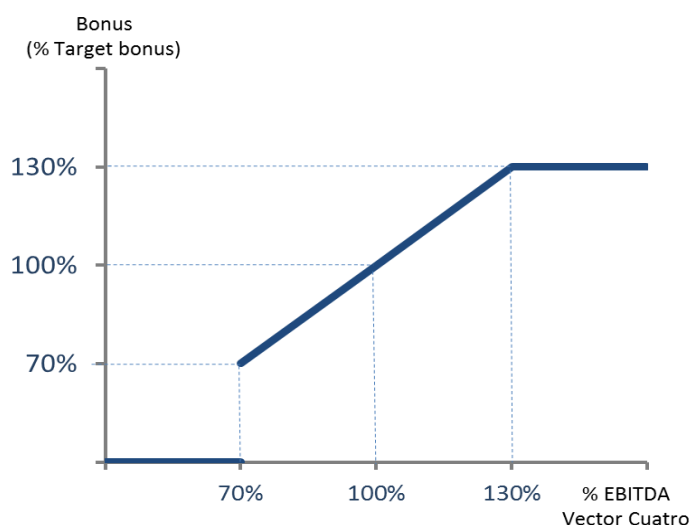
Rapporto tra PFN (media trimestrale) 2015 ed EBITDA 2015 (condizione cancello)	EBITDA 2015 (80% bonus complessivo)	Ributuzione Variabile	EBITDA Vector Cuatro (20% bonus complessivo)	Ributuzione Variabile
Entro Target	Inferiore a “Target – 5%”	Nessuna	Inferiore a “Target – 30%”	Nessuna
	Target – 5%	70% Incentivo Target	Target – 30%	70% Incentivo Target
	Target	100% Incentivo Target	Target	100% Incentivo Target
	Target + 5%	130% Incentivo Target	Target + 30%	130% Incentivo Target
	Superiore a “Target + 5%”	130% Incentivo Target	Superiore a “Target + 30%”	130% Incentivo Target

In merito al nuovo peso assegnato ai singoli obiettivi, in linea con l’impostazione seguita nella definizione della nuova “condizione cancello”, si prevede di attribuire un minor peso all’obiettivo progettuale (rispetto Budget Vector Cuatro) con un conseguente incremento del peso relativo degli obiettivi quantitativi di natura finanziaria-quantitativa (EBITDA 2015).

Il seguente grafico rappresenta la strategia di incentivazione per ciò che concerne l’EBITDA consolidato 2015 di Falck Renewables.



La strategia di incentivazione relativa all’EBITDA di Vector Cuatro, che prevede una variabilità del target bonus a +/- 30%, è stabilita in coerenza con le condizioni di Earn Out previste per l’operazione:



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.

E' inoltre condizione all'erogabilità dell'intero MBO essere in forza nella Società alla fine dell'anno di riferimento salvo il caso di *good leaver*.

La verifica del raggiungimento degli obbiettivi 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 2015.

DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

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

Le principali caratteristiche del sistema di incentivazione di breve periodo sono:

- 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 "condizione cancello" analoga a quella prevista per il Consigliere Delegato.

Nella fattispecie, il piano di MBO per i Dirigenti con Responsabilità Strategica sarà definito dal Consigliere Delegato in una logica di cascading rispetto ai propri obiettivi. Il piano sarà suddiviso in una componente legata a obiettivi economici aziendali avente un peso mediamente pari al 70% e in una componente di obiettivi personalizzati per ciascuno dei Dirigenti con Responsabilità Strategica avente un

peso mediamente pari al 30%. Gli obiettivi specifici definiti dal Consigliere Delegato per ciascuno dei Dirigenti con Responsabilità Strategica saranno basati, a titolo esemplificativo e non esaustivo, su:

- MW installati;
- Safety;
- Operazioni finanziarie di particolare rilevanza.

La verifica del raggiungimento degli obiettivi verrà effettuata dal Consigliere Delegato a seguito della consuntivazione dei propri obiettivi da parte del Consiglio di Amministrazione.

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

Il nuovo sistema LTIP si pone l'obiettivo di premiare la capacità di delivery dei risultati nel medio-lungo termine. Il nuovo piano è di tipo cash su un orizzonte temporale triennale: tale scelta è legata alla scadenza dell'attuale mandato del Consigliere Delegato (approvazione bilancio 2016) al fine di allineare gli obiettivi assegnati, il bonus ad essi collegato e la durata in carica del Consigliere Delegato.

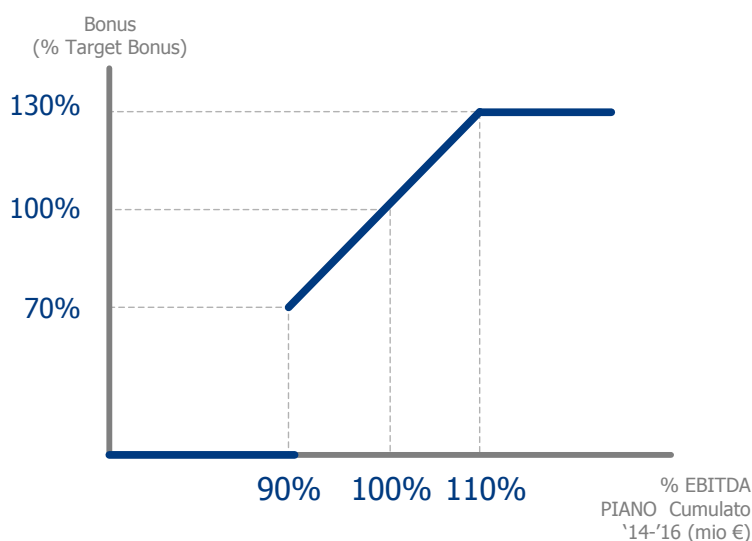
La “condizione cancello” sarà pari al rapporto tra Capitale Investito Netto (CIN) e EBITDA (CIN media trimestrale 2016/EBITDA 2016): tale *ratio* esprime la quantità di capitale necessaria a generare redditività aziendale e dunque mostra come, alla base di tale scelta, vi sia la focalizzazione su un approccio più manageriale, rispetto alla PFN prevista per il piano MBO. Anche in questo caso, tenuto conto della volatilità del CIN nel corso dell'anno, ai fini del calcolo della condizione cancello si è scelto di utilizzare la media semplice dei CIN trimestrali del 2016.

Rapporto tra CIN (media trimestrale) 2016 ed EBITDA 2016 (condizione cancello)	EBITDA cumulato	Retribuzione Variabile
Entro il Target	Target – 15%	Nessuna
	Target – 10%	70% Incentivo Target
	Target	100% Incentivo Target
	Target + 10%	130% Incentivo Target
	Target + 15%	130% Incentivo Target

Come per il piano MBO, anche per il piano LTIP si prevede l'introduzione di una condizione cancello che permetta il controllo della situazione patrimoniale e debitoria entro i limiti, con una live tolleranza, imposti dal piano industriale di Falck Renewables S.p.A..

Si prevede, inoltre, di introdurre come obiettivo del piano, l'EBITDA cumulato nell'orizzonte temporale del piano (2015-2016): tale scelta, pur creando un collegamento con il sistema di incentivazione di breve termine, premia maggiormente, rispetto all'utilizzo di un risultato puntuale di EBITDA, il percorso realizzato negli anni di riferimento del piano LTIP.

Il seguente grafico rappresenta la strategia di incentivazione per ciò che concerne l'Ebitda cumulato 2014-2016 di Falck Renewables:



Occorre infine sottolineare come i nuovi obiettivi individuati garantiscano una continuità rispetto ai meccanismi gestionali attualmente in essere in Falck Renewables S.p.A..

1.2.7 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 secondo quanto previsto dalla policy car in vigore.

1.2.8 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.

Attualmente per il Consigliere Delegato sono 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.

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:

- euro 205.000 lordi

- 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 2016.

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 (2014-2016) 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.

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.

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.

2 SEZIONE II

2.1 PREMESSA

La presente sezione è articolata in due parti e illustra nominativamente, mediante le tabelle allegate nella Parte II, i compensi dei componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo e, in forma aggregata, dei Dirigenti con Responsabilità Strategica.

2.2 PARTE PRIMA

Di seguito è riportata l'informativa sui compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento (2014). L'illustrazione delle voci e le ulteriori relative informazioni sono reperibili nella Sezione I della Relazione 2014.

Nel merito, la Politica Remunerazioni 2014 è stata oggetto di verifica dal Comitato Risorse Umane in occasione della valutazione periodica prevista dal Codice di Autodisciplina che ha confermato come questa sia risultata coerente e consistente con le decisioni di cui alle delibere assunte dal Consiglio di Amministrazione.

In particolare, la Politica Remunerazioni 2014 è stata attuata mediante l'erogazione delle componenti previste dalla stessa, ove applicabili:

- emolumento come Consigliere di Amministrazione;
- componente come Amministratore investito di particolari cariche;
- componente fissa annua lorda (RAL);
- componente per la partecipazione a Comitati;
- una componente variabile annuale conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali e individuali (piano MBO);
- una componente variabile pluriennale conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali (piano LTIP)
- *benefits* riconosciuti dal CCNL applicato e dalle prassi aziendali.

Agli Amministratori non esecutivi, nel corso del 2014, sono stati erogati i compensi fissi deliberati dal Consiglio di Amministrazione, sulla base della remunerazione complessiva dell'Organo Amministrativo deliberata dall'Assemblea dei Soci.

Per quanto riguarda il Presidente e per il Consigliere Delegato, sono stati erogati i compensi deliberati dal Consiglio di Amministrazione, in base alla remunerazione complessiva dell'Organo Amministrativo deliberata dall'Assemblea dei Soci.

Gli importi relativi ai sopra ricordati compensi sono specificati alla rispettiva voce della Tabella 1, gli importi addizionali attribuiti sono specificati alla voce “Compensi variabili *non equity*/bonus e altri incentivi” della stessa Tabella 1, con relative indicazioni di dettaglio nella Tabella 3B.

Infine, come previsto anche nella Relazione sulla Remunerazione 2014, la Tabella 1, riporta il valore dei *benefit* riconosciuti nel 2014, secondo un criterio di imponibilità fiscale. In particolare tali valori si riferiscono ai benefit previsti dal CCNL Dirigenti aziende industriali integrati in materia di assicurazione medica e da una car policy.

2.3 PARTE SECONDA

TABELLA 1 - COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

[illegible]

TABELLA 1																
Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche																
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 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
Emilio Cremona	Consigliere	29.04.2014 - 31.12.2014	app. bilancio 2016	16.667										16.667		
Filippo Marchi	Consigliere	29.04.2014 - 31.12.2014	app. bilancio 2016	16.667										16.667		
Guido Rosa	Vice presidente	01.01.2014 - 29.04.2014	app. bilancio 2013	10.000										10.000		
Marco Agostini	Consigliere	01.01.2014 - 29.04.2014	app. bilancio 2013	6.667										6.667		
Giovanni Maria Garegnani	Consigliere	01.01.2014 - 29.04.2014	app. bilancio 2013	33.334	(13)									33.334		
Claudio Tatozzi	Consigliere	01.01.2014 - 29.04.2014	app. bilancio 2013	6.667		6.667	(14)					1.600	(15)	14.934		
Sergio Ungaro	Consigliere	01.01.2014 - 29.04.2014	app. bilancio 2013	6.667										6.667		
Massimo Scarpelli	Presidente Collegio Sindacale	01.01.2014- 31.12.2014	app. bilancio 2016	75.000										75.000		
Alberto Giussani	Sindaco effettivo	01.01.2014- 31.12.2014	app. bilancio 2016	50.000										50.000		
Giovanna Conca	Sindaco effettivo	29.04.2014 -31- 12-2015	app. bilancio 2016	50.000										50.000		
Dirigenti con responsabilità strategiche ⁽¹⁶⁾		01.01.2014 - 31.12.2014		795.258				1.470.505	(17)		67.739			2.333.503		
Totale				1.845.262		150.694		2.682.506		-	82.799	142.008		4.903.269		

Legenda

- (1) Compenso come Consigliere fino al 29 aprile 2014; Compenso come Presidente del Consiglio di Amministrazione a partire dal 29 aprile 2014
- (2) Compenso riconosciuto come "Assistente del Presidente" fino al 29 aprile 2014 (delibera Consiglio di Amministrazione Falck Renewables S.p.a. del 20 febbraio 2013)
- (3) Compenso come Consigliere fino al 29 aprile 2014; Compenso come Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione a partire dal 29 aprile 2014
- (4) Compenso come Consigliere e come Consigliere Delegato (importo interamente riversato alla controllante Falck S.p.a.)
- (5) Importo interamente riversato alla controllante Falck S.p.a.. Per dettagli si faccia riferimento alla Tabella 3B
- (6) Compenso come Presidente del Consiglio di Amministrazione fino al 29 aprile 2014; Compenso come Consigliere a partire dal 29 aprile 2014
- (7) Compenso riferito a "Incarichi speciali" come da delibera del Consiglio di Amministrazione di Falck Renewables S.p.a. del 29 aprile 2014)
- (8) Compenso come componente Comitato Controllo e Rischi fino al 29 aprile 2014
- (9) Compenso come Segretario del CDA a partire dal 29 aprile 2014
- (10) Compenso come Presidente del Comitato Controllo e Rischi; Compenso come componente del Comitato Risorse Umane
- (11) Compenso come componente del Comitato Controllo e Rischi; Compenso come componente del Comitato Risorse Umane
- (12) Compenso come Presidente del Comitato Risorse Umane; Compenso come componente del Comitato Controllo e Rischi
- (13) Compenso come Consigliere; Compenso come Presidente dell'Organismo di Vigilanza
- (14) Compenso come componente del Comitato Controllo e Rischi
- (15) Compenso come Segretario del CdA
- (16) I Dirigenti con responsabilità strategiche per il periodo considerato sono:

- Paolo Rundeddu

- Carmelo Tantillo

- Massimo Meda

- Luciano Cavalli, dipendente Falck Renewables Italia Srl, che si è dimesso in data 30 aprile 2014

- Sergio Chiericoni, Dirigente con Responsabilità strategica a partire dal 1/05/2014 e dipendente Falck Renewables Wind Ltd. Gli importi a lui riferiti sono stati convertiti al tasso di cambio sterlina-euro del 9/02/2015 (1 GBP = 1,34655 €).

- (17) Per dettagli si faccia riferimento alla Tabella 3B

TABELLA 3B PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

TABELLA 3B									
Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche									
A	B	1	2			3			4
Cognome e Nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
Piero Manzoni	Consigliere delegato		Erogabile/erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/erogati	Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano MBO	242.000*				212.000**		
		Piano LTIP (2011-2013)					1.000.000		
		Piano LTIP (2014-2016)		216.666***					
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			242.000	216.666			1.212.000		
Dirigenti con responsabilità strategiche									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano MBO	299.538*				220.565**		
		Piano MBO differito					183.695		
		Piano LTIP (2011-2013)					951.800		
		Piano LTIP (2014-2016)		n.a.					
		Una Tantum							35.000
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			299.538				1.356.060		35.000
Totale			541.538	216.666***			2.568.060		35.000

* Stima a target degli importi riferiti al Piano MBO 2014 con erogazione nel 2015 soggetta all'approvazione della consuntivazione degli obiettivi del Consigliere Delegato da parte del CdA e dell'Assemblea degli Azionisti per quanto riguarda gli obiettivi economici di Gruppo. Solo per Massimo Meda, dimessosi in data 31/01/2015, è stato considerato l'importo effettivamente erogato.

**Importi riferiti al piano MBO 2013 erogati nel 2014.

***Importo massimo di competenza 2014 per il Consigliere Delegato. Il dato analogo relativo ai Dirigenti con responsabilità strategiche non è ancora noto, pertanto l'ammontare Totale non è completo.

SCHEMA 7-TER TABELLA 1 - PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E DEI DIRETTORI GENERALI

Tabella 1						
Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali						
Cognome e Nome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
ENRICO FALCK	Consigliere	Falck Renewables SpA	46.400	0	0	46.400
MARCO AGOSTINI	Consigliere	Falck Renewables SpA	108.000	0	0	108.000
ELISABETTA FALCK	Consigliere	Falck Renewables SpA	14.400	0	0	14.400