

Relazione sulla Remunerazione 2014

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

INDICE

DEFINIZIONI	3
Sezione I	4
A. Predisposizione, approvazione ed attuazione della politica sulla remunerazione	4
B. Ruolo del comitato per la remunerazione	4
C. Obiettivi e principi della politica sulla remunerazione	5
D. Componenti fisse e variabili della remunerazione	5
E. Benefici non monetari	7
F. Obiettivi di performance alla base della componente variabile della remunerazione	7
G. Obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari	7
H. Coerenza con il perseguimento degli interessi a lungo termine della società e con la politica di gestione del rischio	8
I. Trattamenti in caso di cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro	8
J. Coperture assicurative ovvero previdenziali o pensionistiche	8
K. Riferimento a politiche retributive di altre società	8
Sezione II	9
Tabella 1: Compensi corrisposti ai Componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche	10
Tabella 2: Stock-options assegnate ai componenti dell'Organo di Amministrazione, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche	12
Tabella 3A: Piani di incentivazioni basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'Organo di Amministrazione, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche	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: Partecipazioni 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 Dott. Umberto Paparelli, il Dott. Sergio Agosta e il Dott. Fabrizio Venturi
Codice di Corporate Governance	indica il Codice di Autodisciplina approvato dal Comitato per la Corporate Governance 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 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 Paolo Ottone Migliavacca
Consiglio di Amministrazione	indica il Consiglio di Amministrazione della Società
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	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 2004/913/CE e la Raccomandazione 2009/385/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 Annua	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 TemiEnergia S.p.A
Testo Unico della Finanza	indica il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58

Sezione I

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 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 Corporate Governance. In particolare, la Politica sulla Remunerazione recepisce le raccomandazioni contenute nell'articolo 6 del Codice di Corporate Governance 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 in data 21 febbraio 2014 e in data 16 giugno 2014.

A. Predisposizione, approvazione ed attuazione della Politica sulla Remunerazione

La Politica sulla Remunerazione è stata approvata dall'assemblea degli azionisti chiamata ad approvare il bilancio della Società relativo all'esercizio 2012, e subito recepita dal Consiglio di Amministrazione in data 7 maggio 2013, successivamente integrata dalla delibera del Consiglio di Amministrazione del 14 novembre 2014 e del 16 marzo 2015.

Gli organi societari ed i soggetti responsabili per la corretta attuazione di una Politica sulla Remunerazione sono il Comitato per la Remunerazione, che verifica l'attuazione delle disposizioni sulla remunerazione con riferimento agli Amministratori Esecutivi ed ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, con l'ausilio del Responsabile della funzione di Internal Audit. Con cadenza annuale il Responsabile della funzione di Internal Audit riferisce al Comitato per la Remunerazione e gli fornisce informazioni sull'attuazione della Politica sulla Remunerazione nell'esercizio precedente e sulle variazioni e modifiche proposte per l'esercizio successivo.

B. Ruolo del Comitato per la Remunerazione

B.1 Composizione del Comitato per la Remunerazione

Il Comitato per le Remunerazioni è stato costituito dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 7 maggio 2013.

Alla data della presente Politica sulla Remunerazione, i componenti del Comitato per la Remunerazione sono i Signori: Mario Marco Molteni (in qualità di Presidente), Paolo Ottone Migliavacca e Domenico De Marinis, 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 del Codice di Corporate Governance. Tutti i componenti del Comitato per la Remunerazione hanno un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia di contabilità e finanza.

B.2 Ruolo del Comitato per la Remunerazione

In forza di quanto indicato nel Codice di Corporate Governance, 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 ricoprono 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'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli amministratori e, avvalendosi delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato, 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

I membri del Comitato per la Remunerazione fanno parte anche del Comitato per le operazioni con parti correlate. Tale Comitato è, quindi, chiamato ad esprimere un parere sulla correttezza sostanziale e procedurale delle operazioni con parti correlate in materia di remunerazioni che, ai sensi delle procedure stesse, risultino significative. I membri del Comitato per la Remunerazione sono anche membri del Comitato per il Controllo e Rischi.

B.3 Attività svolte dal Comitato per la Remunerazione in relazione alla Politica sulla Remunerazione

Nei primi mesi del 2014 il Comitato per la Remunerazione si è riunito una volta per svolgere le attività preliminari necessarie a proporre al Consiglio di Amministrazione la proposta per l'adozione di un piano di incentivazione e di una corretta politica sulla remunerazione.

Il Comitato per la Remunerazione si è riunito una volta in data 5 marzo 2014, con la partecipazione di tutti i membri del Comitato e di cui è stato redatto verbale. La durata della riunione è stata di 45 minuti. Alla riunione ha preso parte un componente esterno, ovvero il presidente dell'Organismo di Vigilanza e responsabile della funzione di Internal Audit, Grazia Moreschi. La

riunione ha avuto ad oggetto l'esame della documentazione prodotta dalla società in relazione alla remunerazione degli amministratori, esecutivi e non esecutivi, e dei dirigenti con responsabilità strategiche. Il Comitato ha preso atto che alla data del 5 Marzo 2014 gli amministratori esecutivi che ricoprono cariche esecutive in società controllate non percepiscono emolumenti ulteriori rispetto a quelli definiti dal Consiglio di Amministrazione della capogruppo. Il Comitato ha deliberato di esprimere parere favorevole a confermare i compensi nella loro complessiva quantificazione rispetto a quelli dell'esercizio chiuso il 31 dicembre 2013 e ha invitato il Consiglio a valutare l'ingresso di eventuali forme diverse di remunerazione variabile.

Nel corso dell'Esercizio il Comitato per le Remunerazioni è risultato composto da tre membri ed esclusivamente da amministratori indipendenti. Tutti i membri facenti parte del Comitato hanno una conoscenza ed esperienza in materia contabile e finanziaria, ritenuta adeguata dal Consiglio al momento della loro nomina.

Ai fini della predisposizione della Politica sulla Remunerazione, non è stato richiesto l'intervento di esperti indipendenti.

C. Obiettivi e principi della Politica sulla Remunerazione

C.1 Obiettivi

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.

C.2 Principi

I principi ed 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.

Gli Amministratori Esecutivi ed il Dirigente con Responsabilità Strategiche sono destinatari di componenti variabili di remunerazione, la cui erogazione è subordinata al raggiungimento di predeterminati obiettivi economici e finanziari. In particolare, la componente variabile è calcolata in base al superamento del 5% dell'Ebitda consolidato del piano industriale approvato, nella misura del 15% dell'emolumento annuo. Non sono previsti piani di incentivazione basati su azioni o altri strumenti finanziari. La remunerazione variabile è definita in modo tale da allineare gli interessi degli amministratori esecutivi con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo. A tal fine è stata convocata l'assemblea ordinaria in data 24 Aprile 2015 ed in data 27 Aprile 2015 in seconda convocazione per deliberare sulla nuova determinazione della remunerazione complessiva degli Amministratori, tenuto conto dell'integrazione del numero dei Consiglieri da 7 a 9 e della conseguente necessità di aggiornare anche gli emolumenti variabili e di collegarli agli obiettivi del piano industriale 2015-2017, approvato dal consiglio di Amministrazione del 9 Febbraio 2015.

Non sono previsti piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, attraverso meccanismi di maturazione annuale, sia obiettivi di fidelizzazione di medio-lungo periodo.

Non sono previsti meccanismi di incentivazione del Responsabile della Funzione di Internal Audit e del dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, figura che coincide con quella del dirigente con responsabilità strategiche.

La remunerazione degli Amministratori Non Esecutivi non è legata ai risultati economici conseguiti dalla Società. Gli Amministratori Non Esecutivi non sono destinatari di piani di incentivazione a base azionaria.

C.3 Variazioni rispetto alla Politica sulla Remunerazione approvata nell'esercizio precedente

Non sussistono variazioni significative rispetto alla Politica sulla Remunerazione approvata nell'esercizio precedente.

D. Componenti fisse e variabili della Remunerazione

D.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 e Amministratore Delegato e degli altri Amministratori esecutivi.

Il Presidente e Amministratore Delegato 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.

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, all'Amministratore esecutivo, 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.

Negli altri casi gli amministratori svolgono attività lavorativa per conto della Società in virtù di appositi contratti di lavoro dipendente o di consulenza.

In particolare all'Amministratore esecutivo, Umberto Paparelli, il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 16 dicembre 2014, ha attribuito le deleghe relative alla gestione e sviluppo degli impianti ambientali e del settore waste management nell'area industriale di Nera Montoro (TR), sistema aziendale di sicurezza del lavoro e di tutela dell'ambiente relativi alla business line Cleantech. Il compenso annuo riconosciuto contrattualmente per lo svolgimento delle attività è pari ad Euro 80.000,00. Il Dott. Umberto Paparelli ricopre altresì il ruolo di Presidente del Consiglio di Amministrazione nella società controllata Free Energia SPA, che dal 21 ottobre 2014 è entrata nel perimetro di consolidamento del Gruppo. Il compenso annuo riconosciuto per tale carica è pari ad Euro 50.000,00.

L'amministratore esecutivo, Sergio Agosta, nonché Amministratore incaricato del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi, al quale il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 16 dicembre 2014, ha attribuito le deleghe relative alla ordinaria amministrazione. Ha un rapporto di lavoro con inquadramento secondo quanto previsto dal CCNL dirigenti settore industria dal 15 novembre 2014. Il compenso annuo riconosciuto è pari ad Euro 176.000,00. Il Dott. Sergio Agosta ricopre altresì il ruolo di Amministratore Delegato nella società controllata TerniEnergia Solar South Africa (Pty) Ltd dal 30 novembre 2014. Il compenso annuo riconosciuto per tale carica è pari ad Euro 24.000,00.

Per mera completezza espositiva e non in quanto elemento della politica sulle remunerazioni, si segnala che l'ex amministratore Paolo Ricci ha percepito nell'esercizio chiuso il 31 dicembre 2014 in virtù di un contratto di consulenza con lo stesso stipulato una remunerazione netta pari ad Euro 200.000,00. Il relativo contratto di consulenza è terminato in data 31 dicembre 2014.

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 al precedente paragrafo C2, fatto salvo il caso in cui prestino attività di consulenza o siano amministratori di altre società del gruppo. A tale proposito si segnala che l'Amministratore Francesca Ricci svolge attività di consulenza professionale in ambito legale a favore della Società in assenza di un contratto quadro fatta eccezione del contratto stipulato con la società controllata TerniEnergia Solar South Africa (Pty) Ltd avente ad oggetto assistenza nell'esecuzione di alcuni contratti di appalto. La posizione dell'Amministratore Francesca Ricci ha costituito oggetto di un'apposita deliberazione del Consiglio di Amministrazione, previo parere positivo del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, in data 9 febbraio 2015, dal momento che la posizione della stessa secondo una ricostruzione ex ante può configurare una operazione con parti correlate di minore rilevanza.

Si segnala altresì che l'Amministratore Non esecutivo Monica Federici è Amministratore delegato della società controllante il Gruppo, Italeaf SPA. Il compenso annuo riconosciuto è per tale carica è pari ad Euro 2.000,00. Inoltre Monica Federici è Dirigente in Italeaf SPA e percepisce uno stipendio lordo annuo di euro 74.730,32.

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

Secondo quanto suggerito dalle Raccomandazioni Europee e dall'articolo 6 del Codice di Corporate Governance, a degli 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.

D.2 Collegio Sindacale

Ai membri del Collegio Sindacale è attribuito un compenso fisso, ai sensi della relativa delibera assembleare di nomina. Ciascun membro del Collegio Sindacale ha inoltre diritto al rimborso delle spese sostenute per ragioni d'ufficio.

D.3 Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Anche alla remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche si applicano i principi ed i criteri sopra descritti, con lo scopo di attrarre, motivare e trattenere dirigenti altamente qualificati, il cui pacchetto retributivo sia competitivo sul mercato e rifletta valori chiave quali il merito, la leadership dimostrata e l'incidenza dei differenti ruoli sul raggiungimento di obiettivi economico-strategici del Gruppo.

Lo schema generale della remunerazione del Dirigente con Responsabilità Strategiche prevede una componente fissa e una componente variabile. Come già ricordato, la componente fissa della remunerazione è stabilita in misura sufficiente a remunerare la prestazione anche nel caso in cui le componenti variabili non fossero erogate a causa del mancato raggiungimento dei prestabiliti obiettivi di performance.

La componente variabile della remunerazione è subordinata al raggiungimento degli obiettivi stabiliti annualmente ed il suo ammontare è determinato in funzione del grado di raggiungimento o superamento degli stessi.

A seguito dell'approvazione da parte dell'assemblea del 29 aprile 2013 in merito alla remunerazione del Consiglio di Amministrazione e del dirigente con Responsabilità Strategiche, la componente variabile della remunerazione è rappresentata dal 15% della componente fissa in caso di superamento di un importo pari ad almeno il 5% dell'Ebitda previsto dal piano industriale approvato. Tale obiettivo di performance è predeterminato, misurabile e collegato alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio 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 spa. A tal fine è stata convocata l'assemblea ordinaria in data 24 Aprile 2015 ed in data 27 Aprile 2015 in seconda convocazione per deliberare sulla nuova determinazione della remunerazione complessiva degli Amministratori, tenuto conto dell'integrazione del numero dei Consiglieri da 7 a 9 e della conseguente necessità di aggiornare anche gli emolumenti variabili e di collegarli agli obiettivi del piano industriale 2015-2017, approvato dal consiglio di Amministrazione del 9 Febbraio 2015. Non sono previsti altri piani di incentivazione.

E. 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.

F. 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.

A seguito dell'approvazione da parte dell'assemblea del piano remunerativo il 29 aprile 2013, 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.

G. Obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di piani di incentivazione non basati su strumenti finanziari

Non sono previsti compensi basati su piani di stock option o piani di incentivazione basati su azioni o altri strumenti finanziari.

H. Coerenza con il perseguimento degli interessi a medio 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 del dirigente con responsabilità strategiche ad un periodo medio lungo. A tal fine è stata convocata l'assemblea ordinaria in data 24 Aprile 2015 ed in data 27 Aprile 2015 in seconda convocazione per deliberare sulla nuova determinazione della remunerazione complessiva degli Amministratori, tenuto conto dell'integrazione del numero dei Consiglieri da 7 a 9 e della conseguente necessità di aggiornare anche gli emolumenti variabili e di collegarli agli obiettivi del piano industriale 2015-2017, approvato dal consiglio di Amministrazione del 9 Febbraio 2015.

I. Trattamenti in caso di cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro

Non sono stati stipulati accordi tra la società e gli Amministratori che prevedono indennità in caso di dimissioni o licenziamento/revoca senza giusta causa o se il rapporto di lavoro cessa a seguito di un'offerta pubblica di acquisto.

Nel corso dell'Esercizio non si sono verificate cessazioni dalla carica e/o lo scioglimento del rapporto con un amministratore esecutivo o un direttore generale per cui l'emittente abbia reso noto, mediante un comunicato diffuso al mercato, relative informazioni. Nel corso della riunione del 16 dicembre 2014 il Consiglio di Amministrazione ha valutato l'opportunità di adottare piani che prevedano indennità o buonuscite in caso di cessazione dalla carica di Amministratore. Il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto di non procedere all'adozione di un piano che regolamenti indennità o buonuscite in caso di cessazione dalla carica perché ha valutato maggiormente equo accordare eventuali indennità tenuto conto degli specifici casi che di volta in volta si presentino e sulla base del contributo effettivamente fornito da ciascun Amministratore ai fini del perseguimento dell'interesse sociale.

Nella seduta del 16 dicembre 2014 il Consiglio ha valutato l'opportunità di adottare piani per la successione degli amministratori esecutivi e ha deliberato di non aderire alle raccomandazioni di cui al Criterio Applicativo 5.C.2 del Codice di Autodisciplina, come edito nel Luglio 2014.

La mancata adozione di piani di successione alla carica di amministratore deriva dal fatto che si assiste ad una continua evoluzione delle attività imprenditoriali tale per cui cristallizzare la designazione di amministratori in piani di successione potrebbe facilmente e rapidamente rivelarsi anacronistico e non attuale rispetto alle esigenze della società. Inoltre l'adozione di piani di successione alla carica di amministratore uno strumento che si adatta meglio a società quotate di grandi dimensioni.

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.

Nel corso dell'esercizio 2014 non sono stati stipulati accordi di non concorrenza.

J. Coperture assicurative ovvero previdenziali o pensionistiche

Gli Amministratori Esecutivi 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.

K. Riferimento a politiche retributive di altre società

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 II

Parte 1

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 29 aprile 2013, 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 (v. il paragrafo D3). 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.

La prassi seguita in tema di remunerazione nell'esercizio 2014 è in linea con i principi descritti nel Paragrafo E che precede.

- (ii) Rimborso delle spese: ogni membro del Consiglio di Amministrazione ha diritto al rimborso delle spese sostenute in ragione della carica ricoperta.

La prassi seguita in tema di remunerazione nell'esercizio 2014 è in linea con i principi descritti nel Paragrafo E che precede.

- (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 gli 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. La componente variabile della remunerazione del Dirigente con Responsabilità Strategiche segue gli stessi principi e criteri di quella assegnata agli amministratori esecutivi.

La prassi seguita in tema di remunerazione nell'esercizio 2014 è in linea con i principi descritti nel Paragrafo E che precede.

- (iv) Benefici non monetari: il Dirigente con Responsabilità Strategiche ha diritto di utilizzare automobili aziendali.

La prassi seguita in tema di remunerazione nell'esercizio 2014 è in linea con i principi descritti nel Paragrafo F che precede.

- (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.

La prassi seguita in tema di remunerazione nell'esercizio 2014 è in linea con i principi descritti nel Paragrafo L. che precede.

Piani di incentivazione: 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 2014 riconosciuto nel periodo di competenza al Consiglio di Amministrazione è stato pari ad un imponibile fiscale annuo di Euro 450.000,00 (importi in Euro).

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica (*)	Compensi fissi							Altri compensi	Totale compensi corrisposti	Indennità di fine carica o di cessazione rapporto di lavoro	
				Compensi fissi	Compensi per cariche speciali	Retribuzioni da lavoro dipendente	Compensi per la partecipazione a comitati	Bonus e altri incentivi	Benefici non monetari					
AMMINISTRATORI														
Stefano Neri	Presidente e Amministratore delegato	29/04/2013	31/12/2015	2015										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					200.000,00	-	-	-	-	-	-	200.000,00	-	
(II) Compensi da controllate e collegate						-	-	-	-	-	-	0,00	-	
(II) Totale													200.000,00	
Umberto Paparelli	Vice Presidente e Amministratore Esecutivo	16/12/2015	31/12/2015	2015										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio						-	-	-	-	-	23.452,05 ⁽¹⁾	23.452,05	-	
(II) Compensi da controllate e collegate					-	-	-	-	-	-	9.726,03 ⁽²⁾	9.726,03	-	
(II) Totale													33.178,08	
Sergio Agosta	Amministratore Esecutivo	16/12/2015	31/12/2015	2015										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					-	-	23.084,83 ⁽³⁾	-	-	-	-	23.084,83	-	
(II) Compensi da controllate e collegate					-	-	-	-	-	-	2.000,00 ⁽⁴⁾	2.000,00	-	
(II) Totale													25.084,83	
Fabrizio Venturi	Amministratore Esecutivo	29/04/2013	31/12/2015	2015	150.000,00	-	-	-	-	-	-	150.000,00	-	
Monica Federici	Amministratore Non Esecutivo	29/04/2013	31/12/2015	2015	20.000,00	-	-	-	-	-	-	20.000,00	-	
Francesca Ricci	Amministratore Non Esecutivo	17/10/2013	31/12/2015	2015	20.000,00						22.940,00 ⁽⁵⁾	56.674,00	-	
Paolo Ottone Migliavacca	Amministratore indipendente	29/04/2013	31/12/2015	2015	20.000,00	-	-	-	-	-	-	20.000,00	-	
Mario marco Molteni	Amministratore indipendente	29/04/2013	31/12/2015	2015	20.000,00	-	-	-	-	-	-	20.000,00	-	
Domenico De Marinis	Amministratore indipendente	29/04/2013	31/12/2015	2015	20.000,00	-	-	-	-	-	-	20.000,00	-	

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

⁽¹⁾Tale importo comprende il compenso per l'attività di consulenza svolta per conto di TerniEnergia SPA a partire da settembre 2014

⁽²⁾ Compenso per la carica ricoperta di Presidente della società Free Energia SPA, che dal 21 ottobre 2014 è entrata nel perimetro di consolidamento del Gruppo.

⁽³⁾ Compenso per la carica ricoperta di Dirigente industria CCNL dal 15 novembre 2014.

⁽⁴⁾ Compenso per la carica ricoperta di Amministratore Delegato della società controllata TerniEnergia Solar South Africa (Pty) Ltd, dal 30 novembre 2014. L'importo relativo all'Esercizio oggetto della presente Relazione non è stato percepito.

⁽⁵⁾ Compenso per l'attività di consulenza legale fornita alla Società TerniEnergia SpA e a società del gruppo.

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

Il compenso per l'esercizio 2014 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 per l'esercizio 2014 riconosciuto nel periodo di competenza al Dirigente con Responsabilità Strategiche è stato pari ad un imponibile fiscale annuo di Euro 75.979,00:

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica (*)	Compensi fissi							Altri compensi	Totale compensi corrisposti	Indennità di fine carica o di cessazione rapporto di lavoro
				Compensi fissi	Compensi per cariche speciali	Retribuzioni da lavoro dipendente	Compensi per la partecipazione a comitati	Bonus e altri incentivi	Benefici non monetari				
SINDACI													
Ernesto Santaniello	Presidente del Collegio Sindacale	29/04/2013	31/12/2015	2015	30.000,00	-	-	-	-	-	-	30.000,00	-
Vittorio Pellegrini	Sindaco Effettivo	29/04/2013	31/12/2015	2015	20.000,00	-	-	-	-	-	-	20.000,00	-
Simonetta Magni	Sindaco Effettivo	29/04/2013	31/12/2015	2015	20.000,00	-	-	-	-	-	-	20.000,00	-
DIRIGENTE CON RESPONSABILITA' STRATEGICA													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio						-	75.979,00	-	-	-	-	75.979,00	-
(II) Compensi da controllate e collegate						-	-	-	-	-	-	0,00	-
(II) Totale												75.979,00	

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

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

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 2014 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 alla al 31.12.2013	numero azioni acquisite nel 2014	numero azioni vendute nel 2014	Numero azioni possedute al 31.12.2014
Stefano Neri	Presidente e Amministratore Delegato	TerniEnergia SPA ordinarie	108.452	-	-	108.452
Fabrizio Venturi	Amministratore Esecutivo	TerniEnergia SPA ordinarie	219.054	-	-	219.054
Monica Federici	Amministratore Non Esecutivo	TerniEnergia SPA ordinarie	11.240		1.000	10.240