

Relazione Annuale sulla Remunerazione

Roma, 15 marzo 2013

Terna è un grande operatore delle reti per il trasporto dell'energia. Gestisce la trasmissione di energia elettrica in Italia e ne garantisce la sicurezza, la qualità e l'economicità nel tempo. Assicura parità di condizioni di accesso a tutti gli utenti delle reti. Sviluppa attività di mercato e nuove opportunità di business con l'esperienza e le competenze tecniche acquisite nella gestione di sistemi complessi. Crea valore per gli azionisti con un forte impegno all'eccellenza professionale e con un comportamento responsabile verso la comunità, nel rispetto dell'ambiente in cui opera.





Relazione Annuale sulla Remunerazione

Roma, 15 marzo 2013

Emittente: «Terna - Rete Elettrica Nazionale Società per Azioni» (in forma abbreviata Terna S.p.A.)

Sito Web: www.terna.it, sezione Investor Relations, Corporate Governance

Data di approvazione della Relazione dal Consiglio di Amministrazione: 15 marzo 2013

Relazione redatta con il supporto della società Towers Watson.



Trasparenza sulla qualità dei sistemi retributivi e **Allineamento** tra azione del management e interessi dei propri azionisti, questi i capisaldi della politica retributiva del Gruppo Terna, che non solo risponde ai requisiti normativi, ma è anche in linea con le migliori prassi e con le aspettative degli stakeholder, che guardano alla creazione di valore di lungo periodo.

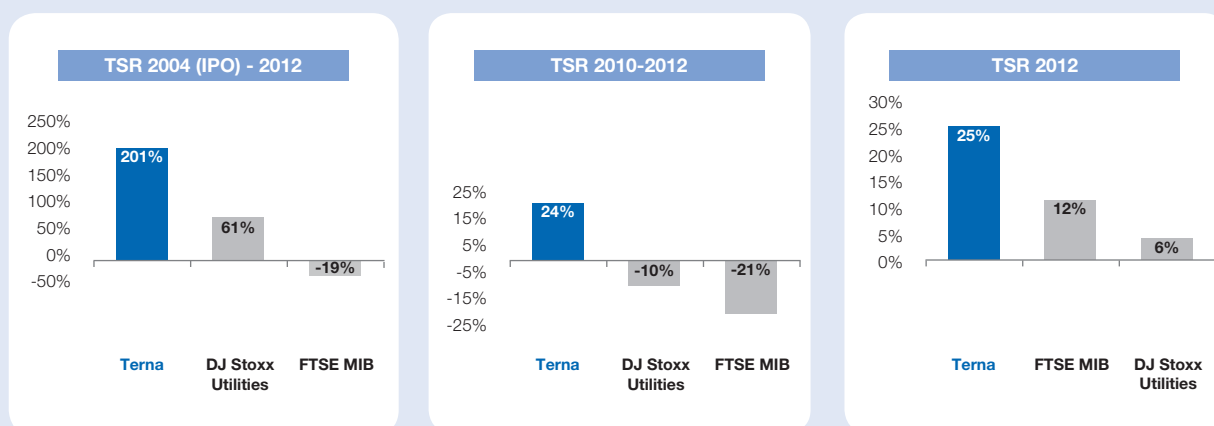
Un **Comitato** per le Remunerazioni al 100% indipendente e a maggioranza espressione delle minoranze azionarie, che esprimono anche il Presidente.

In linea col mandato conferitogli, il Comitato ha lavorato per migliorare gli standard di **Disclosure** della Relazione Annuale sulla Remunerazione, anche recependo le istanze dei proxy advisor e degli investitori istituzionali.

Performance del Gruppo e creazione di **Valore** confermano la bontà delle politiche retributive. Dall'IPO risultati **Solidi** e in **Crescita**.

Milioni di euro	2004 (IPO)	2011	2012
Ricavi	1.023	1.636	1.806
EBITDA	683	1.230	1.390
EBIT	512	836	969
Utile Netto di Gruppo	236	440	464

Total Shareholder Return sempre superiore agli indici di riferimento.



Fonte: Bloomberg

Relazione Annuale sulla Remunerazione di Terna

Terna con la redazione della Relazione Annuale sulla Remunerazione (la “Relazione”) intende accrescere il coinvolgimento degli azionisti nella definizione delle politiche di remunerazione formulate dall’apposito Comitato per la Remunerazione composto da tre Consiglieri, tutti indipendenti, due dei quali in rappresentanza delle minoranze; a uno di essi è stata assegnata la funzione di Presidente del Comitato. Terna intende altresì 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 *shareholder*.

La Relazione è redatta ai sensi dell’articolo 123 *ter* del Testo Unico della Finanza (Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 e successive modificazioni, “TUF”) e dell’articolo 84 *quater* del Regolamento adottato con delibera Consob n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente integrato e modificato (il “Regolamento Emittenti”).

Nell’ambito della Relazione sono altresì riassunte le informazioni richieste dall’articolo 6 del Codice di Autodisciplina delle società quotate pubblicato dal Comitato per la Corporate Governance promosso da ABI, ANIA, Assonime, Assogestioni, Borsa Italiana, Confindustria come aggiornato da ultimo nel dicembre 2011 (“Codice di Autodisciplina”) cui Terna ha aderito in linea con la tempistica di adeguamento prevista dalla disciplina transitoria.

La Relazione è articolata in due sezioni.

La Sezione I che - con riferimento ai componenti degli organi di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche - contiene informazioni circa la Politica sulla Remunerazione (la “Politica”) e le procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione di tale Politica.

La Sezione II, articolata in due parti. Nella prima parte è fornita un’adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione degli Amministratori, Sindaci, direttori generali e dirigenti con responsabilità strategiche, evidenziandone la coerenza con la Politica approvata nell’esercizio precedente. Nella seconda parte sono riportati analiticamente i compensi relativi all’esercizio 2012 dovuti a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate e collegate e le informazioni concernenti le partecipazioni azionarie nella Società dagli stessi detenute, utilizzando le tabelle allegate alla stessa Relazione e che formano parte integrante della stessa.

La Relazione - inclusa ovviamente la Sezione I contenente la Politica - è approvata dal Consiglio di Amministrazione e successivamente presentata all’Assemblea annuale la quale è chiamata a deliberare, ai sensi dell’articolo 123 *ter*, comma 6 del TUF in senso favorevole o contrario solo sulla prima sezione della Relazione. La deliberazione non è vincolante.





Sommario

Sezione I - Politica in materia di remunerazione	9
Premessa	9
1 – Informazioni sulle procedure per l'adozione e l'attuazione della Politica in materia di remunerazione	10
1.1 Finalità e soggetti coinvolti	10
1.2 Comitato per la Remunerazione	10
1.3 Processo per la definizione e approvazione della Politica	11
2 – Informazioni sulla Politica della Società in materia di remunerazione	12
2.1 Contenuto della Politica	12
2.2 Remunerazione dei componenti il Consiglio di Amministrazione	12
2.2.1 Remunerazione degli Amministratori non investiti di particolari cariche	12
2.2.2 Remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche	13
 Sezione II – Attuazione delle politiche retributive 2012	 18
Premessa	18
Prima Parte	19
Compensi fissi	19
Compensi variabili	19
Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto	20
Benefit	20
Seconda Parte	21
Tabella 1 - Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche	22
Tabella 2 - Stock option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche	26
Tabella 3B - Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche	28
Schema 7 ter - All 3A - Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche	29
Schema 7 ter - Tabella 1 - Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali	30
Schema 7 ter - Tabella 2 - Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategiche	30

Sezione I - Politica in materia di remunerazione

Premessa

Le politiche retributive e i sistemi di incentivazione rientrano nell'ambito dello sviluppo delle risorse e sono gestite attivamente con l'intento di valorizzare il capitale umano. Terna, anche attraverso il confronto con un sistema di mappatura dell'organizzazione certificato a livello internazionale, definisce e garantisce coerenza trasversale e omogeneità nell'ambito delle politiche retributive e di sviluppo.

I sistemi di incentivazione coinvolgono, con strumenti e modalità diverse, tutte le risorse a ogni livello e sono finalizzati a promuovere il miglioramento dei risultati con l'impegno su obiettivi annuali predefiniti.

Attraverso l'utilizzo della "Balanced Scorecard" ("BSC") si legano, infatti, tutti i dipendenti al raggiungimento di obiettivi di Direzione, correlati agli obiettivi strategici aziendali e assegnati con diverse modalità a seconda della tipologia di ruolo aziendale ricoperto dai beneficiari. Al raggiungimento degli obiettivi, sia aziendali che individuali, è legata una parte significativa della retribuzione, anch'essa variabile a seconda degli schemi.

Al riguardo Terna ha adottato:

- un'incentivazione manageriale di breve termine, affidata a piani annuali di "Management By Objectives" ("MBO") e correlata al raggiungimento di obiettivi di performance individuali, di Direzione e aziendali;
- un'incentivazione manageriale di lungo termine ("LTI, Long Term Incentive") "cash" - in sostituzione dell'ultimo piano di stock option varato nel dicembre 2005 - finalizzata alla creazione di valore attraverso il raggiungimento di sfidanti obiettivi di performance della Società stessa, nonché alla fidelizzazione dei beneficiari durante l'orizzonte temporale di pianificazione.

La remunerazione degli Amministratori e, in particolar modo, di quelli che rivestono cariche esecutive, rappresenta un meccanismo di incentivo e controllo fondamentale per assicurare l'integrità e l'efficacia dei meccanismi di governo societario. Da un lato, si vuole assicurare nel tempo una costante tensione alla creazione di valore, determinando in tal modo una convergenza tra gli interessi degli azionisti e quelli del management; dall'altro, si ricerca la fidelizzazione attraverso il condizionamento dell'incentivo economico al perdurare del rapporto con la Società.

La Politica riassume in maniera organica i principi e le linee guida con le quali Terna determina e monitora la politica retributiva e la sua attuazione, con particolare ma non esclusivo riferimento ai componenti degli organi di amministrazione, ai direttori generali e ai dirigenti con responsabilità strategiche.

In particolare, la Politica si focalizza principalmente sui componenti degli organi di amministrazione e sul Direttore Generale in qualità di dirigente con responsabilità strategiche.

1 – Informazioni sulle procedure per l'adozione e l'attuazione della Politica in materia di remunerazione

1.1 Finalità e soggetti coinvolti

La principale finalità della Politica è rispondere a una esigenza di *attraction* e di *retention* delle risorse dotate delle qualità professionali necessarie per gestire e operare con successo all'interno della Società. La Politica, infatti, anche attraverso l'uso delle componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo, intende facilitare l'allineamento degli interessi delle proprie risorse al perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti e al raggiungimento di predeterminati risultati economici. Questo fine è raggiunto attraverso il collegamento di una parte significativa della retribuzione al raggiungimento di obiettivi di performance preventivamente indicati e determinati attraverso l'utilizzo di piani di MBO e LTI.

La Politica è definita a seguito di un processo formalizzato (par. 1.3) che vede come protagonisti il Comitato per la Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione della Società e la Direzione Risorse Umane e Organizzazione ("RUO").

1.2 Comitato per la Remunerazione

In ottemperanza alle disposizioni contenute nel Codice di Autodisciplina, il Consiglio di Amministrazione di Terna ha costituito al proprio interno - sin dal 2004 - un Comitato per la Remunerazione (il "Comitato") formato da Amministratori non esecutivi, almeno la maggioranza dei quali indipendenti secondo i requisiti indicati dal Codice di Autodisciplina. Attualmente in Terna la composizione del Comitato va oltre il dato normativo, in quanto il Comitato è già composto interamente da Amministratori indipendenti, di cui due eletti nelle liste delle minoranze; a uno di questi ultimi è attribuita la funzione di Presidente del Comitato. Inoltre, almeno un componente del Comitato possiede un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria, valutata dal Consiglio di Amministrazione al momento della nomina.

Il Comitato ha l'obiettivo di garantire che le politiche di remunerazione degli Amministratori vengano formulate in assenza di conflitti di interesse e in conformità a quanto previsto dal Codice di Autodisciplina. A tal fine il Comitato ha funzioni di natura consultiva e propositiva. Alle riunioni del Comitato possono partecipare, su invito del Presidente, i componenti del Comitato Controllo e Rischi e/o altri componenti del Consiglio di Amministrazione, ovvero il Presidente del Collegio Sindacale (che può designare altro Sindaco a partecipare in sua vece), ovvero altri Sindaci, ovvero altri componenti delle strutture della Società, ovvero altre persone la cui presenza possa risultare di ausilio al migliore svolgimento delle funzioni del Comitato stesso. Con la costituzione di tale Comitato si garantisce la più ampia informazione e trasparenza sui compensi e sulle rispettive modalità di determinazione.

È compito del Comitato valutare i livelli di performance alla base dei piani di remunerazione variabile. È compito del Comitato valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica degli Amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche. Inoltre è compito del Comitato presentare al Consiglio di Amministrazione proposte o esprimere pareri sulla remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione, provvedendo a monitorare l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso.

Nell'ambito delle proprie competenze, il Comitato elabora, sottopone al Consiglio di Amministrazione e monitora l'applicazione di sistemi di incentivazione (ivi inclusi i piani di azionariato) rivolti alla dirigenza, intesi quali strumenti finalizzati ad attrarre, trattenere e motivare risorse di livello ed esperienza adeguati, sviluppandone il senso di appartenenza e assicurandone nel tempo una costante tensione alla creazione di valore.

Nessun Amministratore prende parte alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione, salvo che si tratti di proposte che riguardano la generalità dei componenti i Comitati costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione.

In particolare, il Comitato, secondo quanto previsto nell'ambito del Regolamento Organizzativo del Comitato per la Remunerazione di Terna S.p.A., adottato dalla Società sin dal 2007 in base alle indicazioni del Codice di Autodisciplina e coerentemente aggiornato:

- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica adottata per la remunerazione degli Amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche; formula al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
- presenta proposte ed esprime pareri al Consiglio di Amministrazione per la remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione, provvedendo a monitorare l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso e verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance;

- elabora e sottopone al Consiglio di Amministrazione nonché monitora l'applicazione dei sistemi di incentivazione (ivi inclusi eventuali piani di azionariato) rivolti alla dirigenza, intesi quali strumenti finalizzati ad attrarre, trattenere e motivare risorse di livello ed esperienza adeguati, sviluppandone il senso di appartenenza e assicurandone nel tempo una costante tensione alla creazione di valore;
- si avvale di consulenti esterni indipendenti, di primaria importanza a livello internazionale.

Il Comitato riveste unicamente funzioni propositive e consultive, mentre il potere di determinare la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche resta in ogni caso in capo al Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, in conformità al disposto dell'articolo 2389, comma 3, del codice civile, che verifica la coerenza delle proposte con la Politica sulla Remunerazione adottata dalla Società. Il Comitato valuta periodicamente la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica.

Le informazioni sulle attività svolte annualmente dal Comitato sono rese note nell'ambito della Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari, pubblicata dalla Società congiuntamente alla Relazione finanziaria annuale di cui all'articolo 154 *ter* del TUF e consultabile sul sito internet della Società (www.terna.it, sezione Investor Relations, Corporate Governance).

Alla data della presente Relazione, i componenti del Comitato per la Remunerazione, nominati dal Consiglio di Amministrazione il 13 maggio 2011, sono:

- Paolo, Carlo Renato Dal Pino¹ - Consigliere non esecutivo e indipendente;
- Salvatore Machi¹ - Consigliere non esecutivo e indipendente, espressione della minoranza e Presidente del Comitato;
- Romano Minozzi¹ - Consigliere non esecutivo e indipendente, espressione della minoranza.

1.3 Processo per la definizione e approvazione della Politica

La Politica è sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione da parte del Comitato.

Nella redazione della Politica, il Comitato ha facoltà di accesso alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti, coinvolge la Direzione Risorse Umane e Organizzazione e utilizza all'uopo anche esperti valutati indipendenti in materia, nei limiti di quanto approvato dal Consiglio di Amministrazione e di quanto previsto dal Codice di Autodisciplina.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato, definisce e adotta la Politica nelle sue articolazioni e fonti normative interne e nello specifico i contenuti riassunti nei paragrafi in merito alla politica retributiva dei componenti gli organi di amministrazione (par. 2.2) e ai piani di incentivazione di lungo termine. Inoltre, per quanto riguarda la determinazione della remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, il Consiglio di Amministrazione tiene in considerazione il parere del Collegio Sindacale. Il Consiglio di Amministrazione, esaminata e approvata la Politica, la sottopone al voto consultivo dell'Assemblea degli Azionisti.

È opportuno ricordare come la Procedura per Operazioni con Parti Correlate adottata dal Consiglio di Amministrazione in data 12 novembre 2010 escluda dall'applicazione della stessa: le deliberazioni assembleari di cui all'articolo 2389, primo comma, del codice civile, relative ai compensi spettanti ai membri del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo, le deliberazioni in materia di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche 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. Inoltre, dalla stessa Procedura per Operazioni con Parti Correlate sono escluse le deliberazioni relative:

- 1) ai piani di compenso basati su strumenti finanziari approvati dall'assemblea dei soci di Terna ai sensi dell'articolo 114 *bis* del TUF, e relative operazioni esecutive;
- 2) alle remunerazioni degli Amministratori investiti di particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche nel caso di adozione di una politica di remunerazione in base a quanto previsto dalla regolamentazione Consob in materia.

¹ La valutazione in ordine all'indipendenza degli Amministratori è resa nota nell'ambito della Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari, pubblicata dalla Società congiuntamente alla Relazione finanziaria annuale di cui all'articolo 154 *ter* del TUF e consultabile sul sito internet della Società (www.terna.it, sezione Investor Relations, Corporate Governance).

2 – Informazioni sulla Politica della Società in materia di remunerazione

2.1 Contenuto della Politica

La Politica, così come sintetizzata nella presente sezione della Relazione, fornisce un'informativa dettagliata volta ad accrescere la consapevolezza rispetto alle politiche retributive, alle prassi seguite e ai risultati ottenuti, dimostrando la loro coerenza con la strategia di business, di rischio e la performance aziendale. La Politica si focalizza principalmente sulla retribuzione dei componenti degli organi di amministrazione e del Direttore Generale in qualità di dirigente con responsabilità strategiche.

La finalità prima della Politica è quella di attrarre, trattenere e motivare le risorse dotate delle qualità professionali richieste per gestire con successo la Società. La Politica, anche attraverso l'uso delle componenti variabili di breve e di medio-lungo termine, intende facilitare l'allineamento degli interessi delle proprie risorse al perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti e al raggiungimento di predeterminati risultati economici. La Politica tiene altresì conto della natura e del livello di rischio compatibile con i suddetti obiettivi strategici di Terna come definiti dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 19 dicembre 2012.

Non sono presenti nella Politica cambiamenti significativi rispetto all'esercizio finanziario precedente e la Politica risulta in linea con le indicazioni previste dal Codice di Autodisciplina. Alla data del presente documento, Terna non ha in essere piani di incentivazione mediante strumenti finanziari. Il Consiglio di Amministrazione ha definito pertanto una politica per la remunerazione degli Amministratori e del dirigente con responsabilità strategiche (Principio 6.P.4 del Codice di Autodisciplina). Di seguito sono evidenziate le caratteristiche principali della politica retributiva, in termini di elementi del pacchetto retributivo e loro determinazione, per i seguenti gruppi di soggetti identificati dalle disposizioni normative interne:

- Amministratori non investiti di particolari cariche;
- Amministratori investiti di particolari cariche e dirigente con responsabilità strategiche.

2.2 Remunerazione dei componenti il Consiglio di Amministrazione

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

- Amministratori non investiti di particolari cariche;
- Amministratori investiti di particolari cariche.

Alla data di redazione della presente relazione:

- sono Amministratori non investiti di particolari cariche i seguenti Consiglieri²: Fabio Buscarini, Paolo Carlo Renato Dal Pino (che ricopre anche la carica di Presidente del Comitato Controllo e Rischi), Matteo Del Fante, Salvatore Machì (che ricopre anche la carica di Coordinatore nel Comitato Operazioni con Parti Correlate e di Presidente nel Comitato per la Remunerazione), Romano Minozzi, Francesco Pensato, Michele Polo;
- sono Amministratori investiti di particolari cariche: Luigi Roth (che ricopre la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione), l'Amministratore Delegato e Direttore Generale Flavio Cattaneo.

2.2.1 Remunerazione degli Amministratori non investiti di particolari cariche

Remunerazione assembleare

L'Assemblea degli Azionisti del 13 maggio 2011 ha fissato la remunerazione annuale per il mandato 2011-2013 per gli Amministratori non investiti di particolari cariche in € 35.000. Non è prevista alcuna componente variabile legata ai risultati economici conseguiti dalla Società e dal Gruppo (Criterio Applicativo 6.C.4 del Codice di Autodisciplina), in quanto la componente fissa è stata ritenuta sufficiente ad attrarre, trattenere e motivare consiglieri dotati delle qualità professionali richieste per gestire con successo la Società. Essa è commisurata all'impegno richiesto a ciascuno di essi. Gli Amministratori non esecutivi non sono destinatari di piani di incentivazione a base azionaria (Criterio Applicativo 6.C.4 del Codice di Autodisciplina). Non è prevista una distinzione in termini di remunerazione tra Amministratori indipendenti e non. Gli Amministratori hanno inoltre diritto al rimborso delle spese sostenute per l'espletamento dell'incarico. È prevista una polizza assicurativa c.d. D&O (Directors & Officers) Liability che copre la responsabilità civile verso terzi degli organi sociali nell'esercizio delle loro funzioni; la polizza copre anche le eventuali spese legali.

² La valutazione in ordine alla sussistenza dei requisiti di indipendenza in capo a ciascuno dei componenti non esecutivi è effettuata dal Consiglio di Amministrazione, tenendo conto delle informazioni fornite dai singoli interessati, in occasione della nomina e almeno annualmente secondo quanto riportato nell'ambito della Relazione annuale sul governo societario e gli assetti proprietari approvata dal Consiglio di Amministrazione e pubblicata nell'ambito del sito internet della Società.

Compenso per la partecipazione ai Comitati consiliari

I compensi aggiuntivi per i componenti dei Comitati costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione sono deliberati, ai sensi dell'articolo 2389, comma 3 del codice civile e dell'articolo 24.2 dello Statuto sociale, dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale. Nello specifico:

- i Presidenti del Comitato Controllo e Rischi e del Comitato per la Remunerazione nonché il Coordinatore del Comitato Operazioni con Parti Correlate, oltre al compenso spettante come Amministratori, hanno diritto ciascuno a un compenso di €60.000 annuo;
- i componenti del Comitato Controllo e Rischi, Comitato Operazioni con Parti Correlate e il Comitato per la Remunerazione, oltre al compenso spettante come Amministratori, hanno diritto ciascuno a un compenso di €50.000 annuo.

2.2.2 Remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche

Il Consiglio, nella definizione della Politica, ha tenuto in considerazione i seguenti principi e criteri:

- a) la componente fissa e la componente variabile sono adeguatamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi di Terna, tenuto anche conto del settore di attività in cui essa opera e delle caratteristiche dell'attività d'impresa concretamente svolta;
- b) sono previsti limiti massimi per le componenti variabili;
- c) 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;
- d) 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 in un orizzonte di medio-lungo periodo;
- e) la corresponsione di una porzione rilevante della componente variabile della remunerazione è correlata alle performance relative a un adeguato periodo temporale a decorrere dall'assegnazione degli obiettivi e quindi è differita di un adeguato lasso temporale rispetto al momento della maturazione (Criterio 6 C.1 lett. e del Codice di Autodisciplina); la misura di tale porzione e la durata del periodo considerato sono coerenti con le caratteristiche dell'attività d'impresa svolta e con i connessi profili di rischio;
- f) per la carica di Amministratore Delegato è prevista un'indennità in caso di cessazione del rapporto di amministrazione, nonché per la carica di Direttore Generale un'indennità in caso di cessazione del rapporto di lavoro subordinato;
- g) il Consiglio, nella definizione della Politica, ha inoltre tenuto in considerazione che l'Amministratore esecutivo fosse destinatario di una Politica nella quale una parte significativa della remunerazione fosse legata al raggiungimento di specifici obiettivi di performance, anche di natura non economica, es. indicatori di Corporate Social Responsibility (Principio 6.P.2 del Codice di Autodisciplina).

In aggiunta alla remunerazione annua stabilita dall'Assemblea (di cui al paragrafo precedente), la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche si compone dei seguenti elementi:

- Componente fissa

- un emolumento fisso deliberato dal Consiglio di Amministrazione per le cariche di Presidente e di Amministratore Delegato;
- una componente fissa annua lorda (Retribuzione Annuale Lorda, RAL) per il solo Amministratore Delegato in qualità di dirigente della Società;
- eventuali compensi percepiti in qualità di Presidente o Consigliere di Amministrazione in società partecipate e/o controllate;
- benefit riconosciuti dal contratto collettivo nazionale di riferimento (CCNL)³ e dalle prassi aziendali per il solo Amministratore Delegato in qualità di Direttore Generale.

- Componente variabile

- una componente variabile annuale per il solo Amministratore Delegato in qualità di Direttore Generale, conseguibile a fronte del raggiungimento di predeterminati obiettivi aziendali (MBO);
- una componente variabile annuale per l'Amministratore Delegato in ragione delle deleghe conferite, conseguibile a fronte del raggiungimento di una condizione "cancello" (espressa da un punteggio complessivo della BSC superiore a 100) senza il raggiungimento della quale nulla è dovuto, e al conseguimento di predeterminati obiettivi aziendali di particolare rilevanza per la Società, proposti *ex-ante* dal Comitato, approvati dal Consiglio di Amministrazione e

³ Previdenza e assistenza sanitaria a carattere integrativo (art. 18 del CCNL per i Dirigenti di Aziende Produttrici di Beni e Servizi del 25.11.2009).

misurati *ex-post* dallo stesso Comitato lungo una scala dicotomica on/off. Tale componente variabile è determinata in misura pari all'emolumento fisso previsto per la carica di Amministratore Delegato individuato dal Consiglio di Amministrazione del 18 maggio 2011, su proposta del Comitato e sentito il parere del Collegio Sindacale;

- una componente variabile di medio/lungo termine (LTI) per il solo Amministratore Delegato in qualità di Direttore Generale.

Presidente

• Remunerazione per la carica e altri trattamenti

La remunerazione per la carica è costituita esclusivamente dalla componente fissa, così articolata:

- l'emolumento annuo approvato dall'Assemblea degli Azionisti in data 13 maggio 2011, per il mandato 2011-2013, pari a € 50.000 (ai sensi dell'articolo 24.1 dello Statuto sociale e ai sensi dell'articolo 2389 comma 1 del codice civile);
- l'emolumento annuo approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 18 maggio 2011, su proposta del Comitato per la Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale, pari a € 500.000.

Per il ruolo di Presidente non è prevista la partecipazione a piani di incentivazione con componenti variabili.

A queste componenti si deve aggiungere il compenso spettante per le cariche rivestite nei Consigli di Amministrazione delle società controllate⁴, oltre all'assistenza sanitaria integrativa.

Amministratore Delegato e Direttore Generale

• Remunerazione fissa

Per l'Amministratore Delegato è prevista una remunerazione annua fissa, per il mandato 2011-2013, stabilita dall'Assemblea degli Azionisti del 13 maggio 2011, pari a € 35.000. A tale importo si deve aggiungere un emolumento economico per la carica, individuato dal Consiglio di Amministrazione del 18 maggio 2011, su proposta del Comitato per la Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale, pari a € 250.000 annui.

A tali importi è da aggiungersi il trattamento in qualità di Direttore Generale pari a €1.200.000 annui (RAL).

Pertanto la componente fissa complessiva data dalla somma degli emolumenti e della RAL spettante all'Amministratore Delegato e Direttore Generale rappresenta una percentuale non superiore al 48% rispetto all'Annual Total Direct Compensation⁵ al raggiungimento del target nella misura massima prevista.

• Componente variabile di breve termine

La componente variabile annuale per le cariche di Amministratore Delegato e Direttore Generale, al raggiungimento del target nella misura massima prevista, è pari a una percentuale prestabilita della RAL e del compenso come Amministratore con un peso massimo del 59% del totale della remunerazione fissa per il ruolo di Amministratore Delegato e Direttore Generale.

Carica di Amministratore Delegato

In ragione delle deleghe conferite, la componente variabile annuale è rappresentata da un bonus per un importo massimo pari all'emolumento economico previsto per la carica di Amministratore Delegato (€250.000). L'accesso a tale bonus è subordinato al:

- raggiungimento di una condizione "cancello" espressa da un punteggio complessivo della BSC superiore a 100, senza il raggiungimento della quale nulla è dovuto;
- conseguimento di predeterminati obiettivi aziendali di particolare rilevanza per la Società, proposti *ex-ante* dal Comitato, approvati dal Consiglio di Amministrazione e misurati *ex post* dallo stesso Comitato lungo una scala dicotomica on/off⁶. Per il 2013, in linea con la strategia del Gruppo, sono previsti obiettivi focalizzati sulla performance economica e finanziaria della Società.

Carica di Direttore Generale

L'erogazione del MBO in favore dell'Amministratore Delegato in qualità di Direttore Generale, avviene sulla base della valutazione della BSC effettuata dal Consiglio di Amministrazione con la collaborazione del Comitato. Il compenso variabile annuale legato al piano MBO è determinato con riferimento a un livello di incentivazione target (uno score della BSC maggiore o uguale a 110 da diritto al 100% del bonus) e massima (uno score della BSC maggiore o uguale a 130 da diritto al 150% del bonus), rispettivamente pari al 33% e 50% della RAL.

⁴ Attualmente si tratta del compenso in qualità di Presidente di Terna Rete Italia S.p.A., pari a € 250.000.

⁵ Inteso come la somma dell'emolumento per la carica di Amministratore Delegato, della RAL per la carica di Direttore Generale, della retribuzione variabile di breve termine al raggiungimento dei valori target e della retribuzione variabile relativa al piano di lungo termine al raggiungimento dei valori target.

⁶ Come riportato nella Sezione II, si segnala che per il 2012 i due obiettivi assegnati e raggiunti sono stati il target di Utile Netto di Gruppo e l'allineamento della Governance del Gruppo al nuovo assetto societario.

Finalità del Piano MBO

Il Piano MBO consente di valutare la performance di Terna e del beneficiario su base annua e di orientare le azioni del management verso obiettivi strategici in armonia con le priorità di business.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato, definisce gli obiettivi dell'MBO per gli Amministratori investiti di particolari cariche. Tali obiettivi sono connessi alla performance annuale del Gruppo. Si ricorda che il Comitato per la Remunerazione si è avvalso della società di consulenza Towers Watson, che ha effettuato una valutazione comparativa sui sistemi di incentivazione nell'ambito di una decina di società comparabili con Terna per contiguità di industry o similarità dell'assetto di controllo (tra cui Snam, Edison, A2A, Prysmian). Lo studio effettuato ha evidenziato che Terna, in relazione alle componenti variabili della retribuzione, esaminate ai valori target, si colloca al livello della mediana del campione identificato.

Condizioni per l'accesso al Piano MBO

L'accesso al Piano MBO è subordinato:

- al raggiungimento di una condizione "cancello", espressa dal target annuale dell'EBITDA di Gruppo, senza il raggiungimento della quale nulla è dovuto. Nell'ottica di allineare il piano MBO agli interessi degli azionisti di minoranza, il target di EBITDA cancello è annualmente fissato in coerenza con il Piano Strategico comunicato dalla Società alla comunità finanziaria;
- alla verifica del raggiungimento di 7 obiettivi annuali specifici (KPI, Key Performance Indicators) nell'ambito della BSC di Gruppo⁷. Per il 2013, in linea con la strategia del Gruppo, sono previsti obiettivi riferiti principalmente a prospettive economico/finanziarie, di miglioramento dei processi, di innovazione e apprendimento. In caso di non raggiungimento del livello minimo di score della BSC, il piano MBO non permette alcuna erogazione dell'incentivo.

Determinazione ed erogazione del bonus previsto dal Piano MBO

L'importo del bonus previsto è variabile in relazione al valore del punteggio complessivo calcolato come media ponderata dei punteggi registrati dai singoli KPI, secondo una predeterminata "curva di premio". In caso di non raggiungimento del livello minimo di score della BSC (pari a 110), il piano MBO non permette alcuna erogazione dell'incentivo.

• Componente variabile di lungo termine (Long Term Incentive - LTI)

Carica di Direttore Generale

La componente variabile a medio/lungo termine (LTI) - al raggiungimento del target nella misura massima prevista per ogni anno del periodo considerato - ha un peso generalmente non superiore al 47% della componente variabile complessiva (MBO a target massimo e LTI a target massimo). Alla data della presente Relazione, la Società ha in essere un piano di incentivazione a lungo termine monetario.

Finalità del Piano LTI 2011-2013

Anche al fine di contribuire al raggiungimento degli interessi di medio/lungo termine, la Società adotta un sistema di incentivazione di medio/lungo periodo di durata triennale connesso al raggiungimento degli obiettivi contenuti nel Piano Industriale del quale sono destinatari (i "Beneficiari"), alla data della Relazione, 45 dirigenti in aggiunta all'Amministratore Delegato.

Si ricorda che il Comitato per la Remunerazione si è avvalso della società di consulenza Towers Watson, che ha effettuato una valutazione comparativa sui sistemi di incentivazione nell'ambito di una decina di società comparabili con Terna per contiguità di industry o similarità dell'assetto di controllo (tra cui Snam, Edison, A2A, Prysmian). Quanto alle componenti variabili della retribuzione, lo studio effettuato ha evidenziato che Terna, in relazione alle componenti variabili della retribuzione, esaminate ai valori target, si colloca al livello della mediana del campione identificato.

In particolare, è previsto un piano monetario (già in essere alla data di approvazione della presente Politica) finalizzato:

- a garantire la correlazione tra la creazione di valore per gli azionisti e per il management, attraverso l'introduzione nella struttura retributiva dei Beneficiari di un incentivo economico correlato al raggiungimento, nel triennio 2011-2013, di una performance aziendale migliore rispetto a quella prevista, per il medesimo periodo, nel Piano Strategico 2011-2015;
- a fidelizzare i Beneficiari, durante l'orizzonte temporale del Piano, attraverso il condizionamento dell'incentivo economico previsto dal Piano stesso al perdurare del rapporto di lavoro con il Gruppo per una durata di almeno 3 anni.

⁷ Come riportato nella Sezione II, per il 2012, gli specifici obiettivi annuali (KPI) della BSC di Gruppo hanno riguardato:

- prospettive economico-finanziarie, peso 61% (1) il valore degli Investimenti Incentivati di Gruppo, 2) il Risultato Netto di Gruppo, 3) e il rapporto Net Debt/RAB);
- prospettiva processi, peso 28% (4) sviluppi del progetto Sistemi di Accumulo 5) rispetto del Piano sulla Nuova Organizzazione, 6) incluso l'adeguamento dei Sistemi Informativi);
- prospettiva cliente, peso 11% (7) i target sulla Qualità del Servizio, come i volumi approvigionati sul mercato dei servizi di dispacciamento).

Condizioni per l'accesso al Piano LTI

L'accesso al piano LTI è subordinato:

- al raggiungimento della condizione “cancello” rappresentata dall'EBITDA cumulato di Gruppo nell'arco del triennio 2011-2013, senza il raggiungimento della quale nulla è dovuto. Nell'ottica di allineare il piano LTI agli interessi degli azionisti di minoranza, il target di EBITDA cumulato è stato fissato in coerenza con il Piano Strategico 2011-2015 comunicato dalla Società alla comunità finanziaria;
- alla verifica del raggiungimento di due obiettivi specifici (KPI) coerenti con la strategia di Gruppo. Tali indicatori sono rappresentati dall'Utile Lordo cumulato di Gruppo e dagli Investimenti Incentivati realizzati nel triennio 2011-2013;
- alla sostenibilità finanziaria del Piano LTI. Con ciò si intende che, qualora la percentuale complessiva di raggiungimento dei KPI risulti superiore al livello target (100%), la parte di incentivo corrispondente all'“extra performance” sarà finanziata attraverso la quota di EBITDA cumulato degli anni 2011-2013 eccedente il corrispondente valore previsto nel Piano Strategico 2011-2015. Se tale quota dovesse, infine, risultare insufficiente a finanziare interamente il costo della parte di incentivo associata all'“extra performance”, tale parte di incentivo verrà proporzionalmente ridotta. Pertanto, eventuali extra performance possono generare il riconoscimento di un premio solo laddove il livello di EBITDA sia tale da finanziare tale premio;
- al perdurare del rapporto di lavoro con il Gruppo fino alla liquidazione del premio. Tale meccanismo di pagamento differito con funzione di *retention* permette quindi di rafforzare il legame coerente tra interessi dei Beneficiari e interessi di lungo termine della Società.

Determinazione ed erogazione del bonus previsto dal Piano LTI

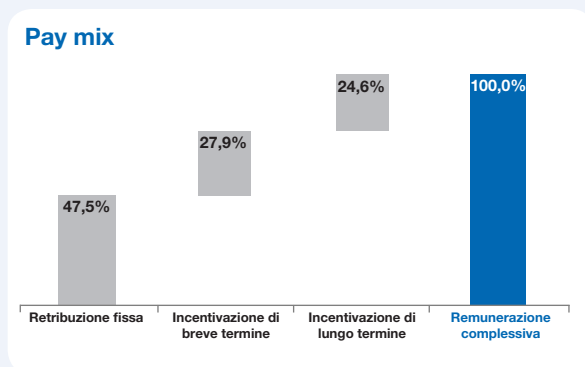
Il compenso variabile legato al piano LTI è determinato con riferimento a un livello di incentivazione target (uno score uguale a 100 da diritto al 100% del bonus) e massima (uno score uguale a 150 da diritto al 150% del bonus), rispettivamente pari al 42% e 63% della RAL. Il diritto dei Beneficiari di ricevere il premio alla data di erogazione è collegato al mantenimento di un rapporto di lavoro nell'ambito del Gruppo. Gli unici casi in cui il diritto all'erogazione del premio, laddove maturato, permane anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro sono riconducibili alle seguenti fattispecie: pensionamento, invalidità permanente o morte.

L'Amministratore Delegato con il supporto tecnico e operativo del Direttore RUO determinerà, a suo discrezionale e insindacabile giudizio, il regime applicabile. Il Presidente con il supporto tecnico e operativo del Direttore RUO determinerà, a suo discrezionale e insindacabile giudizio, il regime applicabile in favore dell'Amministratore Delegato. È tuttavia prevista, a metà del periodo di piano, verificate specifiche condizioni di raggiungimento di performance, la possibilità di anticipare parte dell'incentivo, salvo conguaglio a fine periodo.

Pay mix

Il *pay mix* per la carica di Amministratore Delegato e Direttore Generale è stato calcolato valorizzando gli incentivi di breve e lungo termine nell'ipotesi di risultati a target massimo.

- Retribuzione fissa 47,5%
- Incentivazione di breve termine 27,9%
- Incentivazione di lungo termine 24,6%



Benefits

Il pacchetto di benefit prevede quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di riferimento nonché quanto disciplinato dalle policy aziendali definite per tutto il personale dirigente (ad esempio assegnazione di auto a uso promiscuo, assicurazione sanitaria integrativa, ecc.).

Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto

Per l'Amministratore Delegato, in coerenza con le prassi dei mercati di riferimento e al fine di tutelare gli interessi della Società prevenendo eventuali controversie, è prevista un'indennità per la cessazione del rapporto di amministrazione e, nel caso, del rapporto dirigenziale.

Alla risoluzione del rapporto, in connessione con il mancato rinnovo del mandato alla sua scadenza, il contratto prevede un importo complessivamente equivalente a due annualità di retribuzione fissa, in linea con quanto previsto dalla Raccomandazione della Commissione Europea n. 385 del 30 aprile 2009 (Art. 7), oltre a quanto disposto dal CCNL per i Dirigenti di Aziende Produttrici di Beni e Servizi, come da articolo 4 della suddetta Raccomandazione.

Per quanto concerne gli altri Amministratori investiti di particolari cariche ai quali siano delegate specifiche attribuzioni e che non siano legati da rapporti di lavoro dirigenziale, la Società non prevede la corresponsione di indennità o compensi di natura straordinaria legati al termine del mandato a eccezione del Presidente, per il quale è previsto un trattamento di fine mandato.

Patti di non concorrenza

Terna al momento, con riferimento ad Amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche, non ha in essere patti di non concorrenza che prevedano il riconoscimento di un corrispettivo in cifra fissa o rapportato alla RAL in relazione alla durata e all'ampiezza del vincolo derivante dal patto stesso.

Sezione II – Attuazione delle politiche retributive 2012

Premessa

La presente sezione è articolata in due parti e illustra nominativamente, mediante le tabelle allegate nella seconda parte, i compensi dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, nonché del Direttore Generale e dirigente con responsabilità strategiche, in linea con la Politica sulla Remunerazione 2011, e le informazioni relative alle partecipazioni azionarie nella Società dagli stessi detenute.

L'attuazione della Politica, deliberata nel precedente esercizio dal Consiglio di Amministrazione (Politica), secondo quanto verificato dal Comitato in occasione della valutazione periodica prevista dal Codice di Autodisciplina, si è mantenuta in linea con i principi generali richiamati nelle delibere assunte dal Consiglio di Amministrazione. Con riferimento alla rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, si rinvia a quanto già descritto analiticamente nella Sezione I. Le voci di compenso riportate risultano coerenti con la Politica, deliberata nel precedente esercizio dal Consiglio di Amministrazione e sottoposta al voto consultivo e non vincolante dell'assemblea dei soci il 16 maggio 2012 ai sensi dell'art. 123 *ter* comma 6 del TUF, che si è espressa in senso favorevole.

Prima Parte

Compensi fissi

Per l'anno 2012:

- agli Amministratori non esecutivi sono stati erogati i compensi fissi deliberati dall'Assemblea degli Azionisti del 13 maggio 2011 (€ 35.000 per ciascun Consigliere di Amministrazione);
- al Presidente sono stati erogati il compenso fisso deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 13 maggio 2011 (€ 50.000), il compenso fisso deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 18 maggio 2011 (€ 500.000), nonché l'importo per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione della società controllata Terna Rete Italia S.p.A. (€ 250.000). Pertanto il trattamento economico complessivo per il Presidente è stato pari a € 800.000.
- all'Amministratore Delegato è stato erogato il compenso fisso come Amministratore deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 13 maggio 2011 (€ 35.000), nonché il compenso fisso deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 18 maggio 2011 per le deleghe e gli incarichi conferiti (€ 250.000), oltre al trattamento in qualità di Direttore Generale (€ 1.200.000). Pertanto il trattamento economico complessivo per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale a titolo di emolumenti fissi è stato pari a € 1.485.000.

Gli importi relativi ai compensi fissi sono specificati alla rispettiva voce della tabella 1.

Compensi variabili

Incentivazione variabile di breve termine

Per l'anno 2012:

- all'Amministratore Delegato è stato erogato il compenso variabile annuale (€ 250.000). L'erogazione di tale bonus è stata condizionata al raggiungimento della condizione cancello espressa dal punteggio complessivo della BSC superiore a 100 e al raggiungimento di predeterminati obiettivi aziendali di particolare rilevanza per la Società, proposti *ex-ante* dal Comitato, approvati dal Consiglio di Amministrazione e misurati *ex post* dallo stesso Comitato secondo una scala dicotomica on/off. Questi obiettivi sono stati il target di Utile Netto di Gruppo e l'allineamento della Governance del Gruppo al nuovo assetto societario;
- al Direttore Generale è stato erogato il compenso variabile annuale di breve termine (€ 600.000). L'erogazione di tale bonus è stata condizionata al raggiungimento di una condizione "cancello" espressa dal target di EBITDA fissato e dal raggiungimento di uno score della BSC di Gruppo collocatosi al valore massimo. Per il 2012, i 7 specifici obiettivi annuali (KPI) della BSC di Gruppo hanno riguardato:
 - prospettive economico-finanziarie, peso 61% (1) il valore degli Investimenti Incentivati di Gruppo, 2) il Risultato Netto di Gruppo, 3) e il rapporto Net Debt/RAB);
 - prospettiva processi, peso 28% (4) sviluppi del progetto Sistemi di Accumulo 5) rispetto del Piano sulla Nuova Organizzazione, 6) incluso l'adeguamento dei Sistemi Informativi);
 - prospettiva cliente, peso 11% (7) i target sulla Qualità del Servizio, come i volumi approvvigionati sul mercato dei servizi di spacciamento).

Pertanto, il trattamento economico complessivo a titolo di componenti variabili di breve termine è stato pari a € 850.000. Gli importi relativi ai compensi variabili sono specificati alla rispettiva voce della tabella 1.

Incentivazione variabile di lungo termine

Con riferimento al piano di incentivazione di medio-lungo termine (LTI), il valore esposto nella tabella 3B tiene in considerazione il valore erogabile in caso di pieno raggiungimento degli obiettivi previsti a budget. Quanto al compenso variabile legato al Piano LTI 2011-2013, trattandosi di un piano pluriennale, si evidenzia che la quota annuale non è stata erogata.

Compensi per la partecipazione ai Comitati

Per l'anno 2012:

- ai Presidenti del Comitato Controllo e Rischi e del Comitato per la Remunerazione nonché al Coordinatore del Comitato Operazioni con Parti Correlate, oltre al compenso spettante come Amministratori (€ 35.000), è stato erogato un compenso pari a € 60.000;
- ai componenti del Comitato Controllo e Rischi, Comitato Operazioni con Parti Correlate e il Comitato per la Remunerazione, oltre al compenso spettante come Amministratori (€ 35.000), è stato erogato un compenso pari a € 50.000.

Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto

Nel corso del 2012 non sono stati erogati importi a titolo di indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto, come evidenziato alla voce “Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro” nella tabella 1.

Benefit

In linea con la Politica, per quanto riguarda il Presidente e l'Amministratore Delegato, in qualità di Direttore Generale, nel corso del 2012 sono stati riconosciuti benefit, il cui valore è riportato nella tabella 1.

Seconda Parte

Tabella 1

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

Tabella 2

Stock option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli 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

Schema 7 *ter* - All 3A

Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche

Schema 7 *ter* - Tabella 1

Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali

Schema 7 *ter* - Tabella 2

Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

TABELLA 1

COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI

A	B	C	D	1	2	
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	
Luigi Roth	Presidente Consiglio di Amministrazione	01/01/2012 - 31/12/2012	Approvazione Bilancio 2013			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50.000,00 € (1)		
				500.000,00 € (2)		
(II) Compensi da controllate e collegate				250.000,00 € (3)		
(III) TOTALE				800.000,00 €	0,00 €	
Flavio Cattaneo	Amministratore Delegato	01/01/2012 - 31/12/2012	Approvazione Bilancio 2013			
				35.000,00 € (4)	NO	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				250.000,00 € (5)		
				1.200.000,00 € (6)		
(II) Compensi da controllate e collegate						
(III) TOTALE				1.485.000,00 €	0,00 €	
Francesco Pensato	Consigliere	01/01/2012 - 31/12/2012	Approvazione Bilancio 2013			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				35.000,00 € (4)	50.000,00 € (14)	
(II) Compensi da controllate e collegate						
(III) TOTALE				35.000,00 €	50.000,00 €	
Paolo Dal Pino	Consigliere	01/01/2012 - 31/12/2012	Approvazione Bilancio 2013			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				35.000,00 € (4)	60.000,00 € (13)	
					50.000,00 € (12)	
					50.000,00 € (16)	
(II) Compensi da controllate e collegate						
(III) TOTALE				35.000,00 €	160.000,00 €	
Matteo Del Fante	Consigliere	01/01/2012 - 31/12/2012	Approvazione Bilancio 2013			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				35.000,00 € (8)	50.000,00 € (17)	
(II) Compensi da controllate e collegate						
(III) TOTALE				35.000,00 €	50.000,00 €	
Michele Polo	Consigliere	01/01/2012 - 31/12/2012	Approvazione Bilancio 2013			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				35.000,00 € (4)	50.000,00 € (14)	
(II) Compensi da controllate e collegate						
(III) TOTALE				35.000,00 €	50.000,00 €	
Romano Minozzi	Consigliere	01/01/2012 - 31/12/2012	Approvazione Bilancio 2013			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				35.000,00 € (4)	50.000,00 € (12)	
					50.000,00 € (16)	
(II) Compensi da controllate e collegate						
(III) TOTALE				35.000,00 €	100.000,00 €	

GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

3		4	5	6	7	8	
Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	
Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
		3.340,00 €		53.340,00 €			
				500.000,00 €			
				250.000,00 €			
0,00 €	0,00 €	3.340,00 €	0,00 €	803.340,00 €		0,00 €	
		64.148,00 €	no	99.148,00 €			
250.000,00 €	(18)			500.000,00 €			
600.000,00 €	(19)			1.800.000,00 €		0,00 €	(20)
				0,00 €			
850.000,00 €		0,00 €	64.148,00 €	0,00 €	2.399.148,00 €	0,00 €	
		no	no	85.000,00 €			
				0,00 €			
0,00 €		0,00 €	0,00 €	85.000,00 €			
				95.000,00 €			
				50.000,00 €			
				50.000,00 €			
				0,00 €			
0,00 €		0,00 €	0,00 €	0,00 €	195.000,00 €		
		no	no	85.000,00 €			
				0,00 €			
0,00 €		0,00 €	0,00 €	0,00 €	85.000,00 €		
		no	no	85.000,00 €			
				0,00 €			
0,00 €		0,00 €	0,00 €	0,00 €	85.000,00 €		
		no	no	85.000,00 €			
				50.000,00 €			
				0,00 €			
0,00 €		0,00 €	0,00 €	0,00 €	135.000,00 €		

COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI

A	B	C	D	1	2
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta a carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati
Fabio Buscarini	Consigliere	01/01/2012 - 31/12/2012	Approvazione Bilancio 2013		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				35.000,00 €	(4)
(II) Compensi da controllate e collegate					
(III) TOTALE				35.000,00 €	0,00 €
Salvatore Machi	Consigliere	01/01/2012 - 31/12/2012	Approvazione Bilancio 2013		
				35.000,00 €	(4)
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					60.000,00 € (11)
					60.000,00 € (15)
(II) Compensi da controllate e collegate					
(III) TOTALE				35.000,00 €	120.000,00 €
Luca Aurelio Guarna	Presidente Collegio Sindacale	01/01/2012 - 31/12/2012	Approvazione Bilancio 2013		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				55.000,00 €	(9)
(II) Compensi da controllate e collegate					
(III) TOTALE				55.000,00 €	0,00 €
Alberto Luigi Gusmeroli	Sindaco effettivo	01/01/2012 - 31/12/2012	Approvazione Bilancio 2013		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				45.000,00 €	(10)
(II) Compensi da controllate e collegate					
(III) TOTALE				45.000,00 €	0,00 €
Lorenzo Pozza	Sindaco effettivo	01/01/2012 - 31/12/2012	Approvazione Bilancio 2013		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				45.000,00 €	(10)
(II) Compensi da controllate e collegate					
(III) TOTALE				45.000,00 €	0,00 €
Stefania Bettoni	Sindaco supplente	01/01/2012 - 31/12/2012	Approvazione Bilancio 2013		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				0,00 €	
(II) Compensi da controllate e collegate					
(III) TOTALE				0,00 €	0,00 €
Flavio Pizzini	Sindaco supplente	01/01/2012 - 31/12/2012	Approvazione Bilancio 2013		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				0,00 €	
(II) Compensi da controllate e collegate					
(III) TOTALE				0,00 €	0,00 €

- (1) Compensi stabiliti dall'Assemblea ai sensi dell'art. 2389 comma 1 per la carica di Presidente del Cda
- (2) Compensi stabiliti dal Cda ai sensi dell'art. 2389 comma 3 per la carica di Presidente del Cda
- (3) Compensi per la carica di Presidente del Cda nelle controllate Terna Rete Italia S.r.l. (I° trimestre 2012) e Terna Rete Italia S.p.A. (II/III/IV trim. 2012)
- (4) Compensi stabiliti dall'Assemblea ai sensi dell'art. 2389 comma 1 per la carica di consigliere
- (5) Compensi stabiliti dal Cda ai sensi dell'art. 2389 comma 3 per la carica di Amministratore Delegato
- (6) Retribuzione come Direttore Generale
- (8) Compensi stabiliti dall'Assemblea ai sensi dell'art. 2389 comma 1 per la carica di consigliere - Riversati a CDP
- (9) Compensi stabiliti dall'Assemblea ai sensi dell'art. 2389 comma 1 per la carica di Presidente del Collegio Sindacale
- (10) Compensi stabiliti dall'Assemblea ai sensi dell'art. 2389 comma 1 per la carica di Sindaco

GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

3		4	5	6	7	8
Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
		no	no	35.000,00 €		
				0,00 €		
0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	35.000,00 €		
		no	no	35.000,00 €		
				60.000,00 €		
				60.000,00 €		
				0,00 €		
				155.000,00 €		
		no	no	55.000,00 €		
				0,00 €		
0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	55.000,00 €		
		no	no	45.000,00 €		
				0,00 €		
0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	45.000,00 €		
		no	no	45.000,00 €		
				0,00 €		
0,00 €	0,00 €	0,00 €		45.000,00 €		
		no	no	0,00 €		
				0,00 €		
0,00 €	0,00 €	0,00 €		0,00 €		
		no	no	0,00 €		
				0,00 €		
0,00 €	0,00 €	0,00 €		0,00 €		

(11) Compensi per la carica di Presidente del Comitato Remunerazione
(12) Compensi come componente del Comitato Remunerazione
(13) Compensi per la carica di Presidente del Comitato Controllo e Rischi
(14) Compensi come componente del Comitato Controllo Interno
(15) Compensi per la carica di Coordinatore del Comitato Parti Correlate
(16) Compensi come componente del Comitato Parti Correlate
(17) Compensi come componente del Comitato Controllo e Rischi - Riversati a CDP
(18) Valore MBO come Amministratore Delegato
(19) Valore MBO come Direttore Generale
(20) La way-out del vertice esecutivo è pari a 7,65 milioni di euro oltre alle intere spettanze previste dal CCNL Dirigenti

TABELLA 2

STOCK OPTION ASSEGNATE AI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE,

		Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio					Opzioni assegnate nel corso		
A	B	1	2	3	4	5	6	7	
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	
Flavio Cattaneo	Amministratore Delegato								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano <i>Stock Option</i> 2006 (Delibera del Cda del 21 dicembre 2005)	0						
		Piano B (data relativa delibera)							
		Piano C (data relativa delibera)							
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A (data relativa delibera)							
		Piano B (data relativa delibera)							
(III) TOTALE									

AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

dell'esercizio				Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
	8	9	10	11	12	13	14	15= 2+5-11-14	16
	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'as- segnazione delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sotto- stanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value

0

0

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)	
			Erogabile/ erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/ erogati	Ancora differiti	
Flavio Cattaneo	Amministratore Delegato								
		Variabile 2012 - Approvato dal CdA seduta del 15.5.2012	(1)	250.000,00 €					
		MBO 2012 - Approvato dal CdA seduta del 15.5.2012	(1)	600.000,00 €					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano incentivazione lungo termine 2011-2013 approvato dal CdA seduta del 28.07.2011	375.000,00 €	375.000,00 €	La verifica del superamento del Gate e l'accertamento degli obiettivi e dei parametri di riferimento per la determinazione dell'Incentivo è effettuata dal Consiglio di Amministrazione, sulla base delle indicazioni fornite dal Comitato per le Remunerazioni, in occasione dell'approvazione del progetto di Bilancio al 31 dicembre 2013.		750.000,00 €		
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A (data relativa delibera) Piano B (data relativa delibera)							
(III) TOTALE			1.225.000,00 €	375.000,00 €					0,00 €
Luigi Roth	Presidente Consiglio di Amministrazione								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A (data relativa delibera) Piano B (data relativa delibera) Piano C (data relativa delibera)							
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A (data relativa delibera) Piano B (data relativa delibera)							
(III) TOTALE			0,00 €	0,00 €					0,00 €

(1) Compensi variabili rappresentati nella Tabella 1

Schema 7 *ter* - All 3A - Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche

Azioni detenute dagli Amministratori e dai Sindaci, direttori generali e dai dirigenti con responsabilità strategiche

Secondo quanto previsto dall'art. 84 *quater*, comma 4, della deliberazione CONSOB n. 11971/99, nelle tabelle che seguono sono elencate le azioni di TERNA S.p.A. e delle società da essa controllate detenute dagli Amministratori, dai Sindaci, dai direttori generali (tabella 1) e dai dirigenti con responsabilità strategiche (tabella 2) nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro dei soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi componenti degli organi di amministrazione e controllo, dai direttori generali e dai dirigenti con responsabilità strategiche. Sono quindi incluse tutte le persone che nel corso dell'esercizio 2012 hanno ricoperto le cariche di Amministratore, Sindaco, direttore generale e dirigente con responsabilità strategiche.

SCHEMA 7 ter - 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 (2011)	Numero azioni acquistate (nel 2012)	Numero azioni vendute (nel 2012)	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso (2012)	Titolo di possesso ⁽¹⁾
Roth Luigi	Presidente del Consiglio di Amministrazione	TERNA S.p.A.	70.000 ⁽²⁾	0	0	0	proprietà
Cattaneo Flavio	Amministratore Delegato e Direttore Generale	TERNA S.p.A.	0	0	0	0	-
Buscarini Fabio	Consigliere di Amministrazione	TERNA S.p.A.	0	0	0	0	-
Dal Pino Paolo	Consigliere di Amministrazione	TERNA S.p.A.	2.150	0	0	2.150	proprietà
Del Fante Matteo	Consigliere di Amministrazione	TERNA S.p.A.	0	0	0	0	-
Machi Salvatore	Consigliere di Amministrazione	TERNA S.p.A.	60.000 ⁽³⁾	0	0	60.000 ⁽⁴⁾	proprietà
Minozzi Romano	Consigliere di Amministrazione	TERNA S.p.A.	110.016.353 ⁽⁵⁾	538.000 ⁽⁶⁾	0	110.554.353 ⁽⁷⁾	proprietà
Pensato Francesco	Consigliere di Amministrazione	TERNA S.p.A.	0	0	0	0	-
Polo Michele	Consigliere di Amministrazione	TERNA S.p.A.	1.700	1.700	1.700	1.700	proprietà
Guarna Luca Aurelio	Presidente del Collegio Sindacale	TERNA S.p.A.	0	0	0	0	-
Gusmeroli Alberto Luigi	Sindaco effettivo	TERNA S.p.A.	0	0	0	0	-
Pozza Lorenzo	Sindaco effettivo	TERNA S.p.A.	0	0	0	0	-
Bettoni Stefania	Sindaco supplente	TERNA S.p.A.	0	0	0	0	-
Pizzini Flavio	Sindaco supplente	TERNA S.p.A.	0	0	0	0	-

(1) In questa colonna - aggiunta allo schema 7 ter dell'allegato 3A previsto dall'art. 84 *quater*, comma 4, della deliberazione CONSOB n. 11971/99 - è riportato se la partecipazione è posseduta a titolo di proprietà, pegno, usufrutto, deposito, riporto, etc..

(2) Di cui n.70.000 da parte del coniuge.

(3) Di cui n. 50.000 da parte del coniuge.

(4) Di cui n. 50.000 da parte del coniuge.

(5) Di cui n. 37.643.527 azioni tramite le società controllate così suddivise: Iris Ceramica S.p.A. (n. 29.986.097); Castellarano Fiandre S.p.A. (n. 3.250.404); Domfin S.p.A (ex Fortifer SA) (n. 2.632.429); ATS S.r.l. (n. 790.000); Canalfin S.p.A. (n. 515.000); Finanziaria Ceramica Castellarano S.p.A. (n. 469.567); Fincea S.p.A. (n. 30); e n. 3.000.000 da parte del coniuge.

(6) Di cui n. 50.000 azioni tramite la società controllata Iris Ceramica S.p.A..

(7) Di cui n. 37.693.527 azioni (1,875% del capitale) tramite società controllate così suddivise: Iris Ceramica S.p.A. n. 33.973.556 (1,690% del capitale), Castellarano Fiandre S.p.A. n. 3.250.404 (0,162% del capitale), Finanziaria Ceramica Castellarano S.p.A. n. 469.567 (0,023% del capitale); e n. 3.000.000 azioni da parte del coniuge. In ordine alle partecipazioni detenute tramite società controllate a fine 2012, si specifica che, con atto di fusione a rogito Notaio Silvio Vezzi di Modena rep n. 122352/20227 del 31/10/2012, avente validità giuridica dal 30/11/2012, la Iris Ceramica S.p.A. ha incorporato le società A.t.s. finanziaria S.r.l., Canalfin S.p.A., Domfin S.p.A. (già Fortifer S.A.) e Fincea S.p.A., le quali detenevano azioni della società quotata Terna S.p.A.. Di conseguenza Iris Ceramica S.p.A., già azionista di Terna S.p.A., è divenuta titolare anche delle azioni Terna S.p.A. già di proprietà delle suddette società incorporate.

SCHEMA 7 ter - TABELLA 2
PARTECIPAZIONI DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA

Numero dirigenti con responsabilità strategica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente (2011)	Numero azioni acquistate (nel 2012)	Numero azioni vendute (nel 2012)	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso (nel 2012)
--	---------------------	--	-------------------------------------	----------------------------------	--

Far crescere l'efficienza del servizio e la competitività dell'Azienda.

Fornire servizi in regime di concessione e progettare il piano di sviluppo della rete elettrica.

Valorizzare sempre le competenze dei collaboratori.

Lavorare nel rispetto dell'ambiente.

Sviluppare una dimensione aziendale di Gruppo a livello sia nazionale sia internazionale.

www.terna.it



00156 Roma Viale Egidio Galbani, 70
Tel +39 06 83138111



