

## Relazione Annuale sulle Remunerazioni di Terna

---

Roma, 20 marzo 2012

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

Sito Web: [www.terna.it](http://www.terna.it)

Data di approvazione della Relazione: 20 marzo 2012

## Premessa

Terna con la redazione della Relazione Annuale sulle Remunerazioni 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; ad uno di essi è stata assegnata la funzione di Coordinatore 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 Annuale sulle Remunerazioni (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 7 del Codice di Autodisciplina pubblicato da Borsa Italiana S.p.A. edizione del mese di marzo 2006 aggiornata nel mese di marzo 2010 ("Codice di Autodisciplina") cui TERNA ha aderito.

La Relazione è articolata nelle seguenti 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 per la Remunerazione e le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale Politica.

La SEZIONE II, che a sua volta è 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. Nella seconda parte sono riportati analiticamente i compensi relativi all'esercizio 2011 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 sulle Remunerazioni" - inclusa ovviamente la Sezione I contente la Politica per la Remunerazione - 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 .....	4
Premessa .....	4
1 – INFORMAZIONI SULLE PROCEDURE PER L’ADOZIONE E L’ATTUAZIONE DELLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE .....	5
1.1 Finalità e soggetti coinvolti .....	5
1.2 Comitato per la Remunerazione .....	5
1.3 Processo per la definizione e approvazione della Politica .....	7
2 – INFORMAZIONI SULLA POLITICA DELLA SOCIETA’ IN MATERIA DI REMUNERAZIONE .....	9
2.1 Contenuto della Politica .....	9
2.2 La remunerazione dei componenti il Consiglio di Amministrazione .....	9
2.2.1 Remunerazione degli amministratori non investiti di particolari cariche .....	10
2.2.2 Remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche .....	10
2.3 Retribuzione variabile - MBO e LTI .....	12
2.4. Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto .....	14
2.5 Patti di non concorrenza .....	15
SEZIONE II .....	16
Premessa .....	16
PRIMA PARTE .....	16
SECONDA PARTE .....	18
TABELLA 1 - Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche .....	19
TABELLA 2 - Stock-option assegnate ai componenti dell’organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche .....	21
TABELLA 3B - Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell’organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche .....	22
Schema 7-Ter - Tabella 1 - Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche .....	23

## SEZIONE I

### 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 ed omogeneità nell'ambito delle politiche retributive e di sviluppo.

I sistemi di incentivazione coinvolgono, con strumenti e modalità diverse, tutte le risorse ad ogni livello: 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 ed 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 ed Aziendali;
- un'incentivazione manageriale di lungo termine ("LTI") "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 delle "categorie rilevanti" di dipendenti attraverso il condizionamento dell'incentivo economico al perdurare del rapporto di lavoro con la Società.

La "Politica sulla Remunerazione" 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 sulla Remunerazione” (la “Politica”) è rispondere ad 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 perseguitamento 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 “Management by Objectives” (MBO) e piani di medio-lungo termine (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” 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 per la Remunerazione va oltre il dato normativo, in quanto il Comitato è composto interamente da Amministratori indipendenti, di cui due eletti nelle liste delle minoranze; ad uno di questi ultimi è attribuita la funzione di Coordinatore del Comitato.

Inoltre, in attuazione alle modifiche del Codice di Autodisciplina del marzo 2010, 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 per la Remunerazione” ha funzioni di natura consultiva e propositiva. Alle riunioni del Comitato possono partecipare, su invito del Coordinatore, i componenti del Comitato per il Controllo interno 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 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 per la Remunerazione valutare i livelli di performance alla base dei piani di remunerazione variabile.

È compito del Comitato per la Remunerazione valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica sulla Remunerazione degli Amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato. 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 ed assicurandone nel tempo una costante tensione alla creazione di valore.

Nessun Amministratore prende parte alle riunioni del Comitato per la Remunerazione 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 per la Remunerazione, secondo quanto previsto nell'ambito del Regolamento Organizzativo del Comitato per la Remunerazione di Terna SpA, 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 generale adottata per la remunerazione degli Amministratori esecutivi, degli altri Amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato; formula al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
- presenta al Consiglio di Amministrazione proposte 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 ed assicurandone nel tempo una costante tensione alla creazione di valore;

- si avvale di consulenti esterni indipendenti, di primaria importanza a livello internazionale.

Nello specifico, per la presente Relazione, il Comitato si è avvalso della società di consulenza Towers Watson che ha effettuato uno studio comparativo sui sistemi di incentivazione applicati agli amministratori esecutivi e ai dirigenti con responsabilità strategica nell'ambito di un insieme di società comparabili con Terna per contiguità di industry o similarità dell'assetto di controllo (tra cui Snam, Edison, A2A, Prysmian). Towers Watson assiste il Comitato fornendo informazioni e dati circa le pratiche di mercato in materia di retribuzione variabile di medio-lungo periodo.

Il Comitato per la Remunerazione 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. Il Comitato verifica anche la coerenza delle proposte con la Politica.

Le informazioni sulle attività svolte annualmente dal Comitato per la Remunerazione 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/investor relations/corporate governance/sistema corporate governance](http://www.terna.it/investor relations/corporate governance/sistema 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 Dal Pino - Consigliere non esecutivo e indipendente;
- Salvatore Machì - Consigliere non esecutivo e indipendente, espressione della minoranza e Coordinatore del Comitato;
- Romano Minozzi - Consigliere non esecutivo e indipendente, espressione della minoranza.

### **1.3 Processo per la definizione e approvazione della Politica**

La "Politica sulla Remunerazione" è sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione da parte del Comitato per la Remunerazione.

Nella redazione della Politica, il Comitato per la Remunerazione ha facoltà di accesso alle informazioni ed alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti, coinvolge la Direzione Risorse Umane e Organizzazione e utilizza all'uopo anche esperti 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 per la Remunerazione, definisce ed adotta la "Politica sulla Remunerazione" 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 (par. 2.3). 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 nuova procedura le deliberazioni assembleari di cui all'articolo 2389, primo comma, del codice civile, relative ai compensi spettanti ai membri del consiglio di amministrazione e del comitato esecutivo, alle 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 alle 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.

## 2 – INFORMAZIONI SULLA POLITICA DELLA SOCIETA' IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

### 2.1 Contenuto della Politica

La Politica, così come sintetizzata nella presente Sezione della “Relazione Annuale sulle Remunerazioni”, fornisce un’informatica 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 sulla Remunerazione” 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 perseguitamento dell’obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti e al raggiungimento di predeterminati risultati economici.

Non sono presenti nella Politica cambiamenti significativi rispetto all’esercizio finanziario precedente. 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 generale per la remunerazione degli amministratori esecutivi, degli altri amministratori investiti di particolari cariche e del dirigente con responsabilità strategiche (Principio 7.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 La 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 Consiglieri: Fabio Buscarini, Paolo Dal Pino (che ricopre anche la carica di coordinatore del Comitato per il Controllo Interno), Matteo Del Fante, Salvatore Machì (che ricopre anche la carica di coordinatore nel Comitato Operazioni con Parti Correlate e nel Comitato per la Remunerazione), Romano Minozzi, Francesco Pensato,

Michele Polo<sup>1</sup>;

- 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*

In aggiunta alla remunerazione annua stabilita dall'Assemblea, per la remunerazione degli amministratori non esecutivi e non investiti di particolari cariche non è prevista una componente variabile legata ai risultati economici conseguiti dalla Società e dal Gruppo (Criterio Applicativo 7.C.4 del Codice di Autodisciplina); infatti 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, tale componente, infatti, è integrata in caso di partecipazione ad uno o più Comitati. Gli Amministratori non esecutivi non sono destinatari di piani di incentivazione a base azionaria (Criterio Applicativo 7.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 cd. 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.

### *2.2.2 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 dell'emittente, tenuto anche conto del settore di attività in cui esso 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;

---

<sup>1</sup> 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 ed 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.

- e) la corresponsione di una porzione rilevante della componente variabile della remunerazione è correlata alle performance relative ad un adeguato periodo temporale a decorrere dall'assegnazione degli obiettivi; 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 7.P.2 del Codice di Autodisciplina).

Così, in aggiunta alla remunerazione annua stabilita dall'Assemblea, 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 linda (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;
- benefits riconosciuti dal CCNL applicato e dalle prassi aziendali per il solo Amministratore Delegato in qualità di Direttore Generale.

#### **Componente variabile**

- una componente variabile annuale conseguibile a fronte del raggiungimento di predeterminati obiettivi aziendali (cd. MBO) per il solo Amministratore Delegato in qualità di Direttore Generale;
- una componente variabile annuale conseguibile a fronte del raggiungimento di predeterminati obiettivi aziendali<sup>2</sup> per il solo Amministratore Delegato in ragione delle deleghe conferite;
- una componente variabile di medio/lungo termine<sup>3</sup> (cd. LTI) per il solo Amministratore Delegato in qualità di Direttore Generale.

La remunerazione è determinata sulla base dei seguenti criteri indicativi:

<sup>2</sup> Misurati in una scala dicotomica (on/off).

<sup>3</sup> Definita lungo una scala lineare in funzione delle performance misurate in funzione dell'Utile lordo cumulato e degli Investimenti incentivati previa verifica di una condizione cancello espressa dal valore dell'EBITDA cumulato. Tutti gli obiettivi sono osservati nello stesso orizzonte temporale 2011-2013.

## Presidente

Componente fissa: è determinata dalla somma della RAL e dell'emolumento e rappresenta una percentuale pari al 100% dell'Annual Total Direct Compensation a target per il ruolo di Presidente non partecipando lo stesso a piani di incentivazione con componenti variabili. Sono inoltre possibili bonus discrezionali legati a obiettivi e risultati di performance approvati dal Consiglio di Amministrazione.

## Amministratore Delegato e Direttore Generale

Componente fissa: è determinata dalla somma della RAL e dell'emolumento e rappresenta una percentuale non superiore al 48% rispetto all'Annual Total Direct Compensation<sup>4</sup> al raggiungimento del target nella misura massima prevista per il ruolo di Amministratore Delegato e Direttore Generale.

Componente variabile:

- l'incentivo MBO (annuale) e la componente variabile del compenso come amministratore al raggiungimento del target nella misura massima prevista sono pari ad una percentuale prestabilita della RAL e del compenso come amministratore con un peso massimo del 59% del totale degli importi determinati per il ruolo di Amministratore Delegato e Direttore Generale. Sono inoltre possibili bonus discrezionali legati a obiettivi e risultati di performance approvati dal Consiglio di Amministrazione;
- la componente variabile a medio/lungo termine (cd. 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;
- il pacchetto di benefits prevede quanto previsto dal CCNL applicato (Dirigenti aziende industriali) e integrato in materia di assicurazione medica. È inoltre presente una car policy per il ruolo di Direttore Generale.

## 2.3 Retribuzione variabile - MBO e LTI

### Incentivazione manageriale di breve termine “MBO” (Management By Objectives)

Il Sistema Incentivante annuale (cd. 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 per la Remunerazione, definisce gli obiettivi

<sup>4</sup> Inteso come la somma della retribuzione fissa annua linda garantita, dell'ammontare della retribuzione variabile relativa al piano di breve al raggiungimento dei valori target e dell'ammontare della retribuzione variabile relativa al piano di lungo al raggiungimento dei valori target e dell'emolumento per la carica di Amministratore Delegato.

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 un insieme di società comparabili con Terna per contiguità di industry o similarità dell'assetto di controllo (tra cui Snam, Edison, A2A, Prysmian). L'MBO è definito sulla base di una BSC articolata su 7 KPI (Key Performance Indicator) di Gruppo identificati con riferimento principalmente a prospettive economico/finanziarie, di miglioramento dei processi, di innovazione e apprendimento. È inoltre presente un cancello di ingresso "Gate" rappresentato dal valore dell'EBITDA di Gruppo. Inoltre in caso di non raggiungimento del livello minimo di score della BSC, il piano MBO non permette alcuna erogazione dell'incentivo.

L'erogazione dell'MBO, in favore dell'Amministratore Delegato, avviene sulla base della valutazione della BSC effettuata dal Consiglio di Amministrazione con la collaborazione del Comitato per la Remunerazione.

Il compenso variabile annuale legato al piano MBO è determinato con riferimento ad un livello di incentivazione target (performance pari al 100%) e massima (performance pari al 150%), rispettivamente pari al 45% e 59% della remunerazione fissa complessiva.

#### **Incentivazione manageriale di lungo termine "LTI" (Long Term Incentives)**

Anche al fine di contribuire al raggiungimento degli interessi di medio/lungo termine, la Società adotta un sistema di incentivazione di medio/lungo periodo 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. Il piano LTI prevede la presenza di una condizione cancello "Gate" definita da una misura di redditività cumulata di Gruppo (EBITDA) e che l'erogazione dell'incentivo sia condizionata alla sostenibilità finanziaria del piano. Eventuali extraperformance possono generare il riconoscimento di un premio solo laddove il livello di EBITDA sia tale da finanziare tale premio. Tale meccanismo permette di rafforzare il legame coerente tra interessi dei Beneficiari e interessi di lungo termine della Società.

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 un insieme di società comparabili con Terna per contiguità di industry o similarità dell'assetto di controllo (tra cui Snam, Edison, A2A, Prysmian). 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 Industriale 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.

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.

L'erogazione dell'incentivo di lungo termine avviene in funzione dell'Utile lordo cumulato e degli Investimenti incentivati, previa verifica di una condizione cancello espressa dal valore dell'EBITDA cumulato per gli anni 2011-2013, così come approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Il compenso variabile legato al piano LTI è determinato con riferimento ad un livello di incentivazione target (performance pari al 100%) e massima (performance pari al 150%), rispettivamente pari al 34% e 52% della remunerazione fissa complessiva. 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 ed operativo del Direttore RUO determinerà, a suo discrezionale e insindacabile giudizio, il regime applicabile. Il Presidente con il supporto tecnico ed operativo del Direttore RUO determinerà, a suo discrezionale e insindacabile giudizio, il regime applicabile in favore dell'Amministratore Delegato.

#### **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	48%
Incentivazione di breve termine	28%
Incentivazione di lungo termine	25%

#### **2.4. Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto**

È prevista per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale una indennità in caso di cessazione del rapporto di amministrazione e del rapporto di lavoro dirigenziale in qualità di Direttore Generale.

Relativamente al rapporto di amministrazione in caso (i) di anticipata risoluzione dell'incarico per revoca o per qualsiasi ragione diversa dalla giusta causa, (ii) di revoca anche solo parziale delle deleghe per qualsiasi ragione diversa dalla giusta causa, (iii) in caso di dimissioni per giusta causa o su richiesta dell'azionista di riferimento o per cambiamento dell'azionista di riferimento, è dovuta una indennità commisurata agli emolumenti complessivamente previsti fino alla scadenza del mandato a titolo di compenso fisso e di compenso variabile, in aggiunta ad un trattamento di fine mandato (pari a 1/12 per anno degli emolumenti complessivamente percepiti nell'arco del mandato in qualità di Amministratore).

In caso di cessazione del rapporto di Amministrazione cesserà automaticamente anche il rapporto di lavoro dirigenziale in qualità di Direttore Generale. Per tale ipotesi è prevista una way out pari ad un multiplo delle

annualità complessive massime erogabili<sup>5</sup>; in caso di cessazione del rapporto prima della scadenza convenzionale del mandato (fissata al 30 giugno 2014), all'indennità appena richiamata sarà da aggiungersi un importo pari a quanto dovuto per il periodo sino alla scadenza convenzionale del mandato in relazione alla componente fissa, oltre a quanto maturato in ordine alle componenti variabili.

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 ad eccezione del Presidente, per il quale è previsto un trattamento di fine mandato.

## 2.5 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.

---

<sup>5</sup> Le informazioni sulle indennità degli Amministratori 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/investor relations/corporate governance/sistema corporate governance](http://www.terna.it/investor relations/corporate governance/sistema corporate governance)).

## SEZIONE II

### 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.

### PRIMA PARTE

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<sup>6</sup>, si rinvia a quanto già descritto analiticamente nella Sezione I.

In particolare con riferimento ai piani di incentivazione variabile di breve termine (MBO) il valore consuntivato ha tenuto in considerazione il superamento dei risultati aziendali attesi collocandosi al valore massimo.

Relativamente al piano di incentivazione di medio-lungo termine (LTI) il valore esposto tiene in considerazione il valore erogabile in caso di pieno raggiungimento degli obiettivi previsti a budget.

Con particolare riferimento ai compensi fissi si ricorda che in data 13 maggio 2011 l'Assemblea degli Azionisti ha approvato i compensi per ciascun Consigliere (ai sensi dell'articolo 24.1 dello Statuto sociale e ai sensi dell' articolo 2389 comma 1 del codice civile). I compensi aggiuntivi per i componenti dei Comitati costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione secondo quanto previsto dal Codice di Autodisciplina 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.

In particolare, la remunerazione annuale degli amministratori è fissata, per il mandato 2011-2013, in:

- Euro 35.000,00 per ciascun consigliere di amministrazione;
- i coordinatori del Comitato per il Controllo Interno, Comitato Operazioni con Parti Correlate e il Comitato per la Remunerazione, oltre al compenso spettante come amministratori, hanno diritto ad un compenso di Euro 60.000,00 annuo;
- i componenti del Comitato per il Controllo Interno, Comitato Operazioni con parti correlate e il Comitato per la Remunerazione, oltre al compenso spettante come amministratori, hanno diritto ad un compenso di Euro 50.000,00 annuo;

---

<sup>6</sup> In particolare, si rinvia a quanto descritto nella Sezione I par. 2.4 e 2.5 per quanto concerne l'esistenza di trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto, i criteri di determinazione dell'indennità spettante, l'eventuale componente dell'annualità presa a base di calcolo dell'indennità laddove sia espressa in funzione dell'annualità, l'eventuale presenza di criteri di performance a cui è legata l'assegnazione dell'indennità, gli eventuali effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari o da erogare per cassa, i casi in cui matura il diritto all'indennità, l'eventuale esistenza di accordi che prevedono l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti che hanno cessato il loro incarico, ovvero la stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto, e l'eventuale esistenza di accordi che prevedono compensi per impegni di non concorrenza.

Infine, sempre in data 13 maggio 2011, l'Assemblea degli Azionisti, in aggiunta all'approvazione dei compensi per ciascun Consigliere non investito di particolari cariche (ai sensi dell'articolo 24.1 dello Statuto sociale e ai sensi dell'articolo 2389 comma 1 del codice civile), ha approvato la remunerazione per il Presidente e l'Amministratore Delegato in qualità di Consigliere.

In particolare, la remunerazione annua per il mandato 2011-2013 è fissata pari a:

- Euro 50.000,00 per il Presidente;
- Euro 35.000,00 per l'Amministratore Delegato in qualità di Consigliere.

Per il Presidente, inoltre, il Consiglio di Amministrazione, in data 18 maggio 2011 su proposta del Comitato per le remunerazioni e sentito il parere del Collegio Sindacale, ha individuato quale emolumento economico per la carica un importo aggiuntivo a quello deliberato dall'Assemblea di € 500.000,00, e pertanto il trattamento economico complessivo per il Presidente sarà pari a € 550.000<sup>7</sup>.

Per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale inoltre, il Consiglio di Amministrazione, sempre in data 18 maggio 2011 su proposta del Comitato per la Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale, ha individuato quale emolumento economico per la carica un importo aggiuntivo a quello deliberato dall'Assemblea di € 250.000,00; a tale importo è da aggiungersi il trattamento quale Direttore Generale pari a € 1.200.000,00. Pertanto il trattamento economico complessivo spettante all'Amministratore Delegato e Direttore Generale è pari a € 1.485.000,00, oltre ai piani di incentivazione variabile descritti in precedenza di cui, per il 2011, € 850.000,00 erogati come MBO ed € 500.000,00, non ancora erogati, come LTI.

---

<sup>7</sup> A tale importo è da aggiungersi l'importo di € 250.000,00 annui per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione della società controllata Terna Rete Italia S.r.l. (già denominata TELAT S.r.l.).

## 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 - Tabella 1 - Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche**

TABELLA 1

Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche																	
A	B	C	D	1	2	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		3	4	5	6	7	8		
								Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili								
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica														
<b>Luigi Roth</b>	Presidente Consiglio di Amministrazione	01/01/2011-31/12/2011	Approvazione Bilancio 2013														
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50.079,91 €	(1)	18.310,50 €	(11)				3.340,00 €		no	71.730,41 €		187.500,00 €	(20)
				500.799,09 €	(2)									500.799,09 €			
(II) Compensi da controllate e collegate				123.598,17 €	(3)									123.598,17 €		11.510,42 €	(21)
(III) Totale				674.477,17 €		18.310,50 €		0,00 €		0,00 €	3.340,00 €		0,00 €	696.127,67 €		199.010,42 €	
<b>Flavio Cattaneo</b>	Amministratore Delegato	01/01/2011-31/12/2011	Approvazione Bilancio 2013														
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				31.393,84 €	(4)	NO					61.129,00 €		no	92.522,84 €			
				222.933,80 €	(5)			250.000,00 €	(18)					472.933,80 €		175.000,00 €	(22)
(II) Compensi da controllate e collegate				1.123.076,60 €	(6)			600.000,00 €	(19)					1.723.076,60 €		0,00 €	(23)
(III) Totale				1.377.404,24 €		0,00 €		850.000,00 €		0,00 €	61.129,00 €		0,00 €	2.288.533,24 €		175.000,00 €	
<b>Francesco Pensato</b>	Consigliere	29/07/2011-31/12/2011	Approvazione Bilancio 2013														
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				14.871,00 €	(4)	7.180,37 €	(14)				no		no	22.051,37 €			
(II) Compensi da controllate e collegate														0,00 €			
(III) Totale				14.871,00 €		7.180,37 €		0,00 €		0,00 €	0,00 €		0,00 €	22.051,37 €			
<b>Paolo Dal Pino</b>	Consigliere	01/01/2011-31/12/2011	Approvazione Bilancio 2013														
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				31.393,83 €	(4)	56.433,79 €	(13)							87.827,62 €			
						50.079,91 €	(12)							50.079,91 €			
						31.769,41 €	(16)							31.769,41 €			
(II) Compensi da controllate e collegate														0,00 €			
(III) Totale				31.393,83 €		138.283,11 €		0,00 €		0,00 €	0,00 €		0,00 €	169.676,94 €			
<b>Matteo Del Fante</b>	Consigliere	01/01/2011-31/12/2011	Approvazione Bilancio 2013														
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				31.333,33 €	(8)	50.000,00 €	(17)				no		no	81.333,33 €			
(II) Compensi da controllate e collegate														0,00 €			
(III) Totale				31.333,33 €		50.000,00 €		0,00 €		0,00 €	0,00 €		0,00 €	81.333,33 €			
<b>Michele Polo</b>	Consigliere	01/01/2011-31/12/2011	Approvazione Bilancio 2013														
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				31.393,82 €	(4)	50.079,92 €	(14)				no		no	81.473,74 €			
(II) Compensi da controllate e collegate														0,00 €			
(III) Totale				31.393,82 €		50.079,92 €		0,00 €		0,00 €	0,00 €		0,00 €	81.473,74 €			
<b>Romano Minozzi</b>	Consigliere	13/05/2011-31/12/2011	Approvazione Bilancio 2013														
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				22.238,58 €	(4)	31.769,41 €	(12)				no		no	54.007,99 €			
						31.769,41 €	(16)							31.769,41 €			
(II) Compensi da controllate e collegate														0,00 €			
(III) Totale				22.238,58 €		63.538,82 €		0,00 €		0,00 €	0,00 €		0,00 €	85.777,40 €			
<b>Fabio Buscarini</b>	Consigliere	13/05/2011-31/12/2011	Approvazione Bilancio 2013														
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				22.238,58 €	(4)						no		no	22.238,58 €			
(II) Compensi da controllate e collegate														0,00 €			
(III) Totale				22.238,58 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €	0,00 €		0,00 €	22.238,58 €			
<b>Salvatore Machi</b>	Consigliere	01/01/2011-31/12/2011	Approvazione Bilancio 2013														
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				31.393,83 €	(4)						no		no	31.393,83 €			
						21.972,60 €	(14)							21.972,60 €			
						56.433,80 €	(11)							56.433,80 €			
(II) Compensi da controllate e collegate						38.123,29 €	(15)							38.123,29 €			
(III) Totale				31.393,83 €		116.529,69 €								0,00 €			
<b>Andrea Camporese</b>	Consigliere	13/05/2011-30/05/2011	Approvazione Bilancio 2013														
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				0,00 €							no		no	0,00 €			
(II) Compensi da controllate e collegate														0,00 €			
(III) Totale				0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €			
<b>Vittorio Rispoli</b>	Consigliere	01/01/2011-13/05/2011															
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				9.375,00 €	(4)	22.500,00 €	(11)				no		no	31.875,00 €			
(II) Compensi da controllate e collegate														0,00 €			
(III) Totale				9.375,00 €		22.500,00 €		0,00 €		0,00 €	0,00 €		0,00 €	31.875,00 €			
<b>Claudio Machetti</b>	Consigliere	01/01/2011-13/05/2011															
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				9.166,67 €	(7)						no		no	9.166,67 €			
(II) Compensi da controllate e collegate														0,00 €			
(III) Totale				9.166,67 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €	0,00 €		0,00 €	9.166,67 €	</td		

TABELLA 1 - Segue

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Cristiano Cannarsa</b>	Consigliere	01/01/2011-13/05/2011										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		9.166,67 €	(8)					no	no	9.166,67 €		
(II) Compensi da controllate e collegate										0,00 €		
(III) Totale		9.166,67 €		0,00 €		0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	9.166,67 €		
<b>Luca Aurelio Guarna</b>	Presidente Collegio Sindacale	01/01/2011-31/12/2011	Approvazione Bilancio 2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		55.000,00 €	(9)					no	no	55.000,00 €		
(II) Compensi da controllate e collegate										0,00 €		
(III) Totale		55.000,00 €		0,00 €		0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	55.000,00 €		
<b>Alberto Luigi Gusmeroli</b>	Sindaco effettivo	13/05/2011-31/12/2011	Approvazione Bilancio 2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		28.427,41 €	(10)					no	no	28.427,41 €		
(II) Compensi da controllate e collegate										0,00 €		
(III) Totale		28.427,41 €		0,00 €		0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	28.427,41 €		
<b>Lorenzo Pozza</b>	Sindaco effettivo	01/01/2011-31/12/2011	Approvazione Bilancio 2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		45.000,00 €	(10)					no	no	45.000,00 €		
(II) Compensi da controllate e collegate										0,00 €		
(III) Totale		45.000,00 €		0,00 €		0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	45.000,00 €		
<b>Stefania Betttoni</b>	Sindaco supplente	01/01/2011-31/12/2011	Approvazione Bilancio 2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		0,00 €						no	no	0,00 €		
(II) Compensi da controllate e collegate										0,00 €		
(III) Totale		0,00 €		0,00 €		0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €		
<b>Flavio Pizzini</b>	Sindaco supplente	01/01/2011-31/12/2011	Approvazione Bilancio 2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		0,00 €						no	no	0,00 €		
(II) Compensi da controllate e collegate										0,00 €		
(III) Totale		0,00 €		0,00 €		0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €		
<b>Marcello Cosconati</b>	Sindaco effettivo	01/01/2011-12/05/2011	Approvazione Bilancio 2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		16.500,00 €	(10)					no	no	16.500,00 €		
(II) Compensi da controllate e collegate										0,00 €		
(III) Totale		16.500,00 €		0,00 €		0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	16.500,00 €		

- (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 nella società controllata TELAT  
 (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  
 (7) Compensi stabiliti dall'Assemblea ai sensi dell'art. 2389 comma 1 per la carica di consigliere - Riversati ad ENEL  
 (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  
 (11) Compensi per la carica di Coordinatore del Comitato Remunerazione  
 (12) Compensi come componente del Comitato Remunerazione  
 (13) Compensi per la carica di Coordinatore del Comitato Controllo Interno  
 (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 Interno - Riversati a CDP  
 (18) Valore MBO come Amministratore Delegato  
 (19) Valore MBO come Direttore Generale  
 (20) Trattamento di fine mandato come Presidente del Cda pagato nel 2011 a conclusione del precedente mandato  
 (21) Trattamento di fine mandato come Presidente del Cda di TELAT pagato a fine precedente mandato  
 (22) Trattamento di fine mandato come Amministratore Delegato pagato nel 2011 a conclusione del precedente mandato  
 (23) 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, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

				Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
				2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15= 2+5-11-14	16
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)	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione e delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value
Flavio Cattaneo	Amministratore Delegato																	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano Stock Option 2006 (Delibera del Cda del 21 dicembre 2005)	(1)	2.115.000	2.072	Dal 21/04/2007 al 31/03/2013	(2)						2.115.000	(3)	2.072	3.2694		0	
(III) Totale			2.115.000									2.115.000					0	

(1) Con riguardo al piano di incentivazione basato su strumenti finanziari, varato nel dicembre 2005, si rinvia alla documentazione disponibile sul sito internet della società ed in particolare al documento informativo, redatto ai sensi dell'articolo 84-bis del Regolamento Emittenti

(2)	Esercitabilità delle opzioni	Opzioni esercitabili dal 01/01/08	Opzioni esercitabili dal 01/01/09
	n° opzioni	634.500	634.500 846.000

(3)	Esercizio Stock option, Data eseguito	Numero opzioni	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio
	21/02/2011	1.075.580	3.2675
	22/02/2011	324.420	3.2706
	23/02/2011	305.000	3.2711
	24/02/2011	410.000	3.2722

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								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Variabile 2011 approvato dal CDA seduta del 18 maggio 2011	(1)	250.000,00 €						
	MBO 2011 approvato dal CDA seduta del 18 maggio 2011	(1)	600.000,00 €						
	Piano incentivazione lungo termine 2011 -2013 approvato dal CDA seduta del 28 Luglio 2011			500.000,00 €	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.				
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			850.000,00 €	500.000,00 €					

(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 SpA 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 2011 hanno ricoperto le cariche di Amministratore e Sindaco di direttore generale e di dirigente con responsabilità strategiche.

**TABELLA 1**

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE (2010)	NUMERO AZIONI ACQUISTATE (NEL 2011)	NUMERO AZIONI VENDUTE (NEL 2011)	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO (2011)	Titolo di possesso <sup>1</sup>
Roth Luigi	Presidente del Consiglio di Amministrazione	TERNA S.p.A.	40.000 <sup>2</sup>	30.000 <sup>3</sup>	0	70.000 <sup>4</sup>	proprietà
Cattaneo Flavio	Amministratore Delegato e Direttore Generale	TERNA S.p.A.	200.000	2.515.000 <sup>5</sup>	2.715.000	0	proprietà
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	-
Machì Salvatore	Consigliere di Amministrazione	TERNA S.p.A.	60.000 <sup>6</sup>	0	0	60.000 <sup>7</sup>	proprietà
Minozzi Romano	Consigliere di Amministrazione	TERNA S.p.A.	96.361.353 <sup>8</sup>	13.655.000 <sup>9</sup>	0	110.016.353 <sup>10</sup>	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	0	0	1700	proprietà
Guarna Luca Aurelio	Presidente del	TERNA S.p.A.	0	0	0	0	-

	Collegio Sindacale						
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	-
Camporese Andrea	Consigliere di Amministrazione <sup>11</sup>	TERNA S.p.A.	0	0	0	0	0
Cannarsa Cristiano	Consigliere di Amministrazione <sup>12</sup>	TERNA S.p.A.	0	2.000	0	2.000	proprietà
Machetti Claudio	Consigliere di Amministrazione <sup>12</sup>	TERNA S.p.A.	0	0	0	0	-
Rispoli Vittorio	Consigliere di Amministrazione <sup>12</sup>	TERNA S.p.A.	0	0	0	0	-
Cosconati Marcello	Sindaco effettivo <sup>12</sup>	TERNA S.p.A.	0	0	0	0	-

**TABELLA 2**

NUMERO DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE (2010)	NUMERO AZIONI ACQUISTATATE (NEL 2011)	NUMERO AZIONI VENDUTE (NEL 2011)	NUMERO AZIONI POSSEDEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO (2011)

<sup>1</sup> 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, peggio, usufrutto, deposito, riporto, etc..

<sup>2</sup> Di cui: 40.000 da parte del coniuge.

<sup>3</sup> Di cui: 30.000 da parte del coniuge.

<sup>4</sup> Di cui: 70.000 da parte del coniuge.

<sup>5</sup> Di cui 2.115.000 per esercizio *stock option*.

<sup>6</sup> Di cui: 50.000 da parte del coniuge.

<sup>7</sup> Di cui: 50.000 da parte del coniuge.

<sup>8</sup> Di cui, tramite società controllate: Iris Ceramica S.p.A. 27.036.097; Castellarano Fiandre S.p.A. 3.250.404; Domfin S.p.A (ex Fortifer SA) 2.632.429; ATS S.r.l. 790.000; Canalfin S.p.A. 515.000; Finanziaria Ceramica Castellarano S.p.A. 469.567; Fincea S.p.A. 30; e, da parte del coniuge: 3.000.000.

<sup>9</sup> Di cui, tramite società controllate: Iris Ceramica S.p.A. 2.950.000.

<sup>10</sup> Di cui: tramite società controllate: Iris Ceramica S.p.A. 29.986.097; Castellarano Fiandre S.p.A. 3.250.404; Domfin S.p.A (ex Fortifer SA) 2.632.429; ATS S.r.l. 790.000; Canalfin S.p.A. 515.000; Finanziaria Ceramica Castellarano S.p.A. 469.567; Fincea S.p.A. 30; e, da parte del coniuge: 3.000.000.

<sup>11</sup> In carica dal 13 maggio 2011 fino al 30 maggio 2011.

<sup>12</sup> Fino al 13 maggio 2011.