

TerniEnergia S.p.A.

**Relazione sulla Remunerazione
ai sensi dell'articolo 123-ter del D. Lgs. 58/1998**

13 marzo 2013

**Emittente: TerniEnergia S.p.A.
Strada dello Stabilimento, 1
05035 Nera Montoro Narni (TR)
Sito web: www.ternienergia.com
Esercizio al quale si riferisce la relazione: 2012
Data di approvazione: 13 marzo 2013**

Premessa

La presente relazione è predisposta ai sensi dell'art. 123-ter del TUF e dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti ed è stata redatta in conformità all'Allegato 3, Schemi 7-bis e 7-ter del Regolamento Emittenti medesimo.

In applicazione della suddetta normativa, la presente Relazione è suddivisa in due sezioni:

- La Sezione I illustra la politica della società in tema di remunerazioni dei componenti del consiglio di amministrazione e del dirigente con responsabilità strategiche con riferimento all'esercizio successivo e le procedure utilizzate per dare applicazione a tale politica;
- La Sezione II, illustra nominativamente i compensi attribuiti agli organi di amministrazione e ai dirigenti con responsabilità strategiche, fornendo una rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione ed evidenziando la coerenza con la politica in materia di remunerazione.

PRIMA SEZIONE - La politica della società in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche con riferimento almeno all'esercizio successivo

La presente sezione della Relazione sulla Remunerazione descrive le linee essenziali della politica di remunerazione adottata dalla Società nei confronti dei componenti dell'organo di amministrazione e del dirigente con responsabilità strategiche (“**Politica di Remunerazione**”).

La Politica di Remunerazione è stata predisposta anche alla luce delle raccomandazioni contenute nel Codice di Autodisciplina ed è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione del 13 marzo 2013, su proposta del Comitato per le Remunerazioni.

Come previsto dal Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 in materia di operazioni con parti correlate, come successivamente modificato (“**Regolamento Parti Correlate**”) l’approvazione da parte dell’Assemblea degli azionisti esonerà la Società dall’applicare le procedure per le operazioni con parti correlate nelle deliberazioni del consiglio di amministrazione in materia di remunerazione degli Amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche quando queste ultime siano coerenti con la Politica di Remunerazione.

In materia di remunerazioni, l’Assemblea degli Azionisti determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione ai sensi dell’art. 2364, comma 3, c.c.; esprime un voto consultivo sulla Relazione sulla Remunerazione predisposta dal Consiglio di Amministrazione; delibera su eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad Amministratori, dipendenti e collaboratori ivi inclusi i dirigenti con responsabilità strategiche ai sensi dell’art. 114-bis del TUF.

Il Collegio Sindacale esprime il proprio parere in merito alle proposte di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, ai sensi dell’art. 2389, comma, 3 del codice civile, verificando la coerenza delle proposte medesime alla Politica di Remunerazione.

Ai sensi di quanto previsto dall’art. 2.2.3 comma 3 lettera m) del regolamento di Borsa, applicabile agli emittenti con la qualifica STAR e ai sensi del Codice di Autodisciplina, l’Emittente ha costituito in senso al proprio Consiglio il Comitato per le Remunerazioni.

Il comitato per la remunerazione è composto da tre Amministratori non esecutivi, due dei quali indipendenti (Principio 6.P.3.), Domenico De Marinis, Davide Gallotti ed Eugenio Montagna Baldelli.

Le regole minime di composizione, compiti e funzionamento del Comitato sono stabilite coerentemente alle indicazioni contenute nel Codice di Autodisciplina, come edito nel dicembre 2011.

Nel corso dell’esercizio 2012 sono state tenute due riunioni, un pari numero di riunioni è stato programmato per l’esercizio in corso, precisando che alla data della Relazione si è già tenuta una riunione.

Almeno un componente del comitato per la remunerazione possiede una conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive, ritenuta adeguata dal Consiglio al momento della nomina.

Nessun amministratore prende parte alle riunioni del comitato per la remunerazione in cui vengono formulate le proposte al Consiglio relative alla propria remunerazione.

Alle riunioni del comitato per la remunerazione possono partecipare soggetti che non ne sono membri, tale partecipazione avviene su invito del comitato stesso e su singoli punti all'ordine del giorno.

Funzioni del Comitato per la Remunerazione:

Il Consiglio, su proposta del Comitato per la Remunerazione, definisce una politica generale per la remunerazione degli Amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche.

Il comitato per la remunerazione valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli Amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dagli Amministratori delegati.

Il comitato per la remunerazione presenta proposte od esprime pareri al consiglio di amministrazione 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; monitora l'applicazione delle decisioni adottate da consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance.

Il comitato per la remunerazione non ha ritenuto di doversi avvalere dei servizi di un consulente al fine di ottenere informazioni sulle pratiche di mercato in materia di politiche retributive.

Nello svolgimento delle sue funzioni, il comitato per la remunerazione ha avuto la possibilità di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti.

La partecipazione alle riunioni del Comitato è stata estesa su base continuativa anche ad un membro del Collegio Sindacale. Le discussioni e le decisioni assunte nel corso della riunione del Comitato sono verbalizzate.

La remunerazione degli Amministratori è legata in maniera significativa ai risultati economici conseguiti dalla Società nel corso dell'esercizio sociale e/o al raggiungimento di obiettivi specifici prefissati e consiste in un emolumento complessivo annuo lordo come deliberato dall'assemblea ordinaria del 29 aprile 2010; come successivamente integrato.

In data 6 agosto 2010 l'assemblea ordinaria ha deliberato un compenso variabile per gli Amministratori e per il dirigente con responsabilità strategiche pari al 15% dei compensi già determinati in caso di raggiungimento entro la fine dell'anno di predeterminati obiettivi di realizzazione di impianti fotovoltaici per una potenza nominale di 60 MWp annui.

In ordine all'esercizio sociale successivo a quello di riferimento della presente Relazione, si rileva come la struttura delle remunerazioni delle figure apicali quali sopra identificate, appare sostenibile nel medio e lungo periodo da parte della Società stessa.

La Politica sulla Remunerazione si basa sui seguenti criteri:

1. la componente fissa e la componente variabile sono adeguatamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi dell'emittente, tenuto anche conto del settore di attività in cui si opera e delle caratteristiche dell'attività d'impresa concretamente svolta;
2. sono previsti limiti massimi per le componenti variabili;
3. 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;
4. gli obiettivi di performance - ovvero i risultati economici e gli eventuali altri obiettivi specifici cui è collegata l'erogazione delle componenti variabili (ivi compresi gli obiettivi definiti per i piani di remunerazione basati su azioni) - sono predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio- lungo periodo;
 5. la corresponsione di una porzione rilevante della componente variabile della remunerazione è differita di un adeguato lasso temporale rispetto al momento della maturazione; la misura di tale porzione e la durata del differimento sono coerenti con le caratteristiche dell'attività d'impresa svolta e con i connessi profili di rischio.

La Società non esclude di esaminare l'eventuale applicazione di meccanismi di *share retention* che prevedano il reinvestimento di una quota dei compensi premiali in azioni della Società, oltre ad un sistema di remunerazione basato su azioni, opzioni od equivalenti, con un *vesting period* non inferiore a tre anni e soggetto agli stessi obiettivi di performance sottesi al compenso variabile.

La Società non ha elaborato la politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro. In caso di risoluzione del rapporto con Dirigenti con responsabilità strategiche, si applicano le indennità di fine rapporto previste dalla legge e dal contratto collettivo applicabile.

La Società si avvale per alcuni consiglieri di coperture assicurative (essenzialmente polizza salute e polizza vita), ma non previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie.

Ai sensi dell'art. 14 dello Statuto sociale, tutti gli Amministratori hanno diritto al rimborso delle spese da essi sostenute per l'esercizio delle loro funzioni. Non è previsto alcun gettone di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione o dei Comitati interni al Consiglio.

La remunerazione individuale del Presidente non prevede l'attribuzione di componenti variabili di remunerazione, in considerazione del ruolo di direzione e coordinamento svolto dallo stesso.

La politica retributiva è stata definita senza utilizzare le politiche retributive di altre società come riferimento.

Si precisa che all'interno della struttura societaria non esistono direttori generali ed è presente un solo dirigente con responsabilità strategiche.

Remunerazione degli Amministratori esecutivi

La remunerazione degli Amministratori esecutivi è definita in modo tale da incentivare lo svolgimento dell'attività al perseguitamento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti. La retribuzione fissa garantisce una remunerazione certa di base adeguata all'attività degli Amministratori esecutivi. L'assegnazione della parte variabile della retribuzione è altresì delineata su parametri generali; la maturazione di tale compenso variabile è legata al raggiungimento di obiettivi comuni, preventivamente indicati e determinati in coerenza con le linee guida contenute nella politica di remunerazione definita dal consiglio di amministrazione.

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

Remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche

La remunerazione del dirigente con responsabilità strategiche è composta da una componente fissa, da erogare indipendentemente da qualsiasi valutazione di merito sull'attività svolta, e da una componente variabile, erogabile solo al raggiungimento di specifici obiettivi legati ai risultati dell'attività svolta e sulla base di criteri e parametri predeterminati.

I criteri e le condizioni per l'assegnazione del compenso variabile sono anch'essi definiti dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione.

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

Remunerazione della funzione internal audit

La remunerazione della funzione *internal audit* è coerente con i compiti assegnati. La remunerazione stessa non è legata ai risultati economici conseguiti dalla società. Non sono definiti per la funzione *internal audit* meccanismi di incentivazione.

Remunerazione degli Amministratori non esecutivi

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi è fissa, determinata in modo omnicomprensivo dal Consiglio di Amministrazione. La remunerazione stessa non è legata ai risultati economici conseguiti dalla società. Non sono previste remunerazioni ulteriori rispetto a quelle fisse con riferimento agli Amministratori indipendenti, all'attività di partecipazione a comitati e allo svolgimento di particolari incarichi.

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

Remunerazione de Collegio Sindacale

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

Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari

I benefici non monetari erogati al personale dipendente della Società sono destinati principalmente agli Amministratori esecutivi, ai dirigenti e ad alcuni quadri direttivi e possono consistere nell'assegnazione di automobili aziendali, carta carburante, etc..

Ove ritenuto necessario per ragioni di servizio, ai dirigenti e ai quadri della Società possono essere assegnati personal computer portatili e/o telefoni cellulari ad esclusivo uso lavorativo, da restituire all'eventuale cessazione del rapporto di lavoro.

Per l'Esercizio 2013, il Comitato per la Remunerazione ha suggerito al Consiglio di Amministrazione di rimodulare gli obiettivi strumentali al riconoscimento della parte variabile delle remunerazioni in considerazione dell'operazione di fusione per incorporazione di TerniGreen S.p.A. in TerniEnergia S.p.A., che si inserisce nel contesto del progetto di ri-organizzazione societaria. Sotto il profilo strategico, la progressiva diversificazione del *business* pur sempre nel settore dell'energia e dell'ambiente, aggiunge attività con più interessanti prospettive di crescita. Inoltre, il processo di internazionalizzazione recentemente avviato dalla Società per il settore fotovoltaico, assicura una maggiore rapidità nell'ingresso in nuovi mercati, e con conseguenti economie di scala.

La componente fissa e quella variabile del sistema compensativo dovranno quindi continuare ad essere adeguatamente bilanciate e basate sui risultati effettivamente conseguiti ma proiettate ad un sistema maggiormente articolato di obiettivi concretamente realizzabili anche negli ambiti di nuovo sviluppo della Società.

In questo ambito, l'entità del compenso variabile verrà commisurata ai criteri generali già adottati nell'Esercizio 2012, ritenuti dal Comitato riproponibili, limitando a non oltre il 20%, la misura del suddetto compenso variabile rispetto a quello fisso.

Nel suo complesso, la politica per la remunerazione mira ad implementare un sistema di forte correlazione tra *performance* aziendali e apporto individuale e ad indirizzare gli sforzi ed energie sul miglioramento organizzativo.

A tal fine, è peraltro previsto che almeno uno degli obiettivi assegnati sia condiviso con la funzione *internal audit*, al fine di incentivare la collaborazione e valorizzare il processo di integrazione aziendale. Gli obiettivi di *performance* previsti per la componente variabile dovranno essere predeterminati e facilmente rilevabili in base ai dati di bilancio consolidato della Società; essi sono basati su indici di profitabilità e generazione di cassa totalmente congrui con la creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo.

Il Comitato sollecita altresì il Consiglio di Amministrazione ad esaminare, per gli esercizi futuri, l'eventuale applicazione di meccanismi di *share retention* che prevedano il reinvestimento di una quota dei compensi premiali in azioni della Società, oltre ad un sistema di remunerazione basato su azioni, opzioni od equivalenti, con un *vesting period* non inferiore a tre anni e soggetto agli stessi criteri degli obiettivi di *performance* siano essi economico-finanziari (basati su Ebitda o sul fatturato) oppure su obiettivi di funzione.

Appare altresì in linea con la politica retributiva generale della Società non contemplare alcuna indennità – ulteriore a quanto eventualmente previsto dalla normativa vigente – per la cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.

La Società non ha predisposto coperture a livello previdenziale o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie e da quelle previste dal contratto collettivo di categoria applicabile.

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi, in linea con quanto raccomandato dall'art. 6 del Codice di Autodisciplina emesso da Borsa Italiana S.p.A., come edito nel dicembre 2011, non risulta in alcun modo legata ai risultati economici conseguiti dalla Società, né gli stessi risultano destinatari di piani di incentivazione a base azionaria. La remunerazione sarà determinata in misura fissa dal Consiglio di Amministrazione, nei limiti dell'importo globale determinato dall'Assemblea del prossimo 29 aprile 2013, e dovrà essere commisurata all'impegno profuso, tenuto conto della partecipazione a Comitati interni al Consiglio di Amministrazione.

SECONDA SEZIONE – ILLUSTRAZIONE ANALITICA DEI COMPENSI

La Sezione II illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento dalla Società o da società controllate o collegate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento. Sono inoltre indicate, con i criteri stabiliti nell'Allegato 3A, Schema 7-ter del Regolamento Emittenti, le partecipazioni detenute, nelle società con azioni quotate e nelle società da queste controllate, dai componenti degli organi di amministrazione e controllo e dal dirigente con responsabilità strategiche e dagli altri soggetti indicati nella medesima disposizione.

Tabella 1 – Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e al dirigente con responsabilità strategiche.

Il Consiglio ha determinato, esaminate le proposte dell'apposito comitato e sentito il collegio sindacale, la remunerazione degli Amministratori delegati e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche.

Il compenso fisso per l'esercizio 2012 riconosciuto nel periodo di competenza al Consiglio di Amministrazione è stato pari ad un imponibile fiscale annuo di Euro 470.000,00 così ripartito:

Stefano Neri – Presidente CdA	Euro 200.000,00 ¹⁾
Paolo Ricci – Consigliere Delegato	Euro 20.000,00
Fabrizio Venturi – Consigliere Delegato	Euro 170.000,00
Eugenio Montagna Baldelli – Consigliere Non Esecutivo	Euro 20.000,00
Paolo Ottone Migliavacca – Consigliere Indipendente	Euro 20.000,00
Domenico De Marinis – Consigliere Indipendente	Euro 20.000,00
Davide Gallotti – Consigliere Indipendente	Euro 20.000,00

Si segnala che, all'esito dei risultati conseguiti dalla Società, per l'esercizio 2012 non è stato corrisposto nessun compenso variabile agli Amministratori esecutivi e al dirigente con responsabilità strategiche, non essendo stati conseguiti gli obiettivi annuali.

Il compenso per l'esercizio 2012 riconosciuto nel periodo di competenza al Collegio Sindacale è stato pari ad un imponibile fiscale annuo di Euro 70.000,00 così ripartito:

Ernesto Santaniello – Presidente CdA	Euro 30.000,00
Roberto Raminelli – Sindaco Effettivo	Euro 20.000,00
Vittorio Pellegrini – Sindaco Effettivo	Euro 20.000,00

Il compenso per l'esercizio 2012 riconosciuto nel periodo di competenza al Dirigente con responsabilità strategiche è stato pari ad un imponibile fiscale annuo di Euro 75.979,00:

Paolo Allegretti – Dirigente con responsabilità strategiche	Euro 75.979,00
-------------------------------------------------------------	----------------

¹⁾ A cui si aggiungono Euro 3.000,00 corrisposti in qualità di Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società Italeaf S.p.A, delibera assembleare del 7 settembre 2012, ed Euro 1.500,00 in qualità di Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società GreenLed S.r.l., delibera assembleare del 20 novembre 2012.

Tabella 2 – Stock Option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, al Direttore Generale e ai dirigenti con responsabilità strategiche

Non sono state assegnate stock-option ai componenti dell'organo di amministrazione e al dirigente con responsabilità strategiche.

Tabella 3A – Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali, e dei Dirigenti con responsabilità strategiche

Non sono in essere piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione e del dirigente con responsabilità strategiche.

Tabella 3B - Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione e del dirigente con responsabilità strategiche.

COGNOME E NOME	CARICA	Durata della Carica	Compensi Fissi	Compensi per la	Bonus e altri	Benefici non	Altri compensi	Totale (Euro)
----------------	--------	---------------------	----------------	-----------------	---------------	--------------	----------------	---------------

			(Euro)	partecipazione a comitati	incentivi	monetari		
Stefano NERI	Presidente e Amministratore Delegato	3 esercizi, fino ad approvazione bilancio esercizio chiuso il 31.12.2012	200.000	-	-	-	-	200.000
Paolo RICCI	Consigliere Delegato	3 esercizi, fino ad approvazione bilancio esercizio chiuso il 31.12.2012	20.000	-	-	-	Euro 250.000 per attività di consulenza	270.000
Fabrizio VENTURI	Consigliere Delegato	3 esercizi, fino ad approvazione bilancio esercizio chiuso il 31.12.2012	170.000	-	-	-	-	170.000
Eugenio MONTAGNA BALDELLI	Vice-Presidente e Amministratore non esecutivo	3 esercizi, fino ad approvazione bilancio esercizio chiuso il 31.12.2012	20.000	-	-	-	-	20.000
Paolo Ottone MIGLIAVACCA	Amministratore indipendente	3 esercizi, fino ad approvazione bilancio esercizio chiuso il 31.12.2012	20.000	-	-	-	-	20.000
Davide Gallotti	Amministratore indipendente	3 esercizi, fino ad approvazione bilancio esercizio chiuso il 31.12.2012	20.000	-	-	-	-	20.000
Domenico DE MARINIS	Amministratore indipendente	3 esercizi, fino ad approvazione bilancio esercizio chiuso il 31.12.2012	20.000	-	-	-	-	20.000
Ernesto SANTANIELLO	Presidente Collegio Sindacale	3 esercizi, fino ad approvazione bilancio esercizio chiuso il 31.12.2012	30.000	-	-	-	-	30.000
Roberto RAMINELLI	Sindaco Effettivo	3 esercizi, fino ad approvazione bilancio esercizio chiuso il 31.12.2012	20.000	-	-	-	-	20.000
Vittorio PELLEGRINI	Sindaco Effettivo	3 esercizi, fino ad approvazione bilancio esercizio chiuso il 31.12.2012	20.000	-	-	-	-	20.000
Paolo ALLEGRETTI	Dirigente	Tempo indeterminato	75.979	-	-	-	-	75.979

Schema 7 ter – Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo

TABELLA 1: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali in TerniEnergia

COGNOME E NOME	CARICA	NUMERO AZIONI POSSEDEUTE ALLA AL 31.12.2011	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POST FUSIONE (14.09.2012)	NUMERO AZIONI POSSEDEUTE 31.12.2012
Stefano Neri	Presidente e Amministratore Delegato	108.452	-	-	0	108.452
Eugenio Montagna Baldelli	Vice-Presidente e Amministratore non esecutivo	209.744	-	-	50.163	259.906,92
Paolo Ricci	Consigliere Delegato	40.813	-	-	55.727	96.539,68

Fabrizio Venturi	Consigliere Delegato	42.089	-	-	176.965	219.054,24
Paolo Ottone Migliavacca	Amministratore Indipendente	0	0	0	-	-
Davide Gallotti	Amministratore Indipendente	0	0	0	-	-
Domenico De Marinis	Amministratore Indipendente	0	0	0	-	-
Ernesto Santaniello	Presidente Collegio Sindacale	0	0	0	-	-
Roberto Raminelli	Sindaco Effettivo	0	0	0	-	-
Vittorio Pellegrini	Sindaco Effettivo	0	0	0	-	-

Tabella 2 – Schema 7 ter – Partecipazione del dirigente con responsabilità strategiche.

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31.12.2011	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31.12.2012
Paolo Allegretti	Dirigente con responsabilità strategiche	-	-	-	-	-