LA RESPONSABILITÀ DELL'ENERGIA

2020

RELAZIONE SULLA POLITICA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI

Roma, 10 marzo 2020

Terna S.p.A. e Gruppo Terna

Terna

Relazione sulla Politica di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti Terna S.p.A. e Gruppo Terna

Modello di amministrazione e controllo tradizionale

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

Sito Web: www.terna.it

Data di approvazione della Relazione: 10 marzo 2020

Lettera del Presidente

del Comitato per la Remunerazione

Cari Azionisti,

è con piacere che vi presento, in qualità di Presidente del Comitato per la Remunerazione, la Relazione sulla politica di remunerazione per l'esercizio 2020 e sui compensi corrisposti di competenza 2019, articolata come previsto dall'art. 123-*ter* del TUF e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 10 marzo 2020.

Colgo l'occasione per rivolgere un sincero ringraziamento ai componenti del Comitato per l'ampia attività svolta nel triennio di mandato con costante impegno, in ottica di miglioramento continuo della strategia retributiva della Società.

In particolare, sulla base anche dei *feedback* ricevuti dagli *Stakeholder* nel corso del tempo, è stata garantita un'evoluzione dei sistemi di *Compensation* secondo le *best practice* di mercato, in ottica di creazione di valore per gli Azionisti ed efficientamento dei processi. Tra gli elementi principali possiamo citare:

- la revisione dell'architettura dei sistemi di incentivazione e l'innalzamento del tasso di sfida degli obiettivi alla base dei sistemi stessi;
- la revisione del *pay-mix* a favore della componente di incentivazione di lungo termine al fine di allineare il profilo di rischio del Top Management a quello degli Azionisti della Società;
- il maggior utilizzo di indicatori afferenti all'area di "Environmental, Social and Corporate Governance" (di seguito anche "ESG") sia per l'incentivazione di breve che di lungo termine;
- l'inclusione della clausola di *clawback* in tutti sistemi di incentivazione individuali formalizzati.

Con riferimento specifico alle attività svolte dal Comitato nel 2019, è proseguito il lavoro di recepimento delle evidenze della c.d. *Shareholder Rights Directive II* che, approvata nel 2017, ha trovato attuazione nell'ordinamento italiano con il D.lgs. n. 49 del 2019. Tale Decreto ha apportato alcune modifiche all'art. 123-*ter* del TUF, tra cui il voto vincolante dell'Assemblea degli Azionisti sulla Prima Sezione della presente Relazione relativa alla politica di remunerazione, e ha introdotto il voto non vincolante sulla Seconda Sezione della Relazione relativa ai compensi corrisposti.

Ai fini dell'implementazione delle novità introdotte nell'art. 123-*ter* all'interno della normativa secondaria di riferimento, in data 31 ottobre 2019 la Consob ha pubblicato un documento di consultazione contenente anche le proposte di modifica dell'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti e del relativo Allegato 3A, Schema 7-*bis* (il "Documento di Consultazione"). Alla data di approvazione della presente Relazione non è stato ancora pubblicato l'aggiornamento della regolamentazione secondaria di riferimento. Pertanto, le attività del 2019 sono state maggiormente tese a:

- proseguire il processo di allineamento del sistema di remunerazione di Terna con le *best practice*, le attese dei nostri Azionisti e *Stakeholder*, la normativa nazionale ed europea, tenendo conto, per quanto possibile, anche delle indicazioni contenute nel Documento di Consultazione e assicurando, al contempo, lo sviluppo in coerenza con il Piano Strategico della Società;

- garantire un costante allineamento dell'operato del *Management* con la creazione di valore nel lungo termine, attraverso il lancio del nuovo Piano di incentivazione di lungo termine basato su *Performance* Share 2020-2023 (di seguito anche "Piano di *Performance Share* 2020-2023"), che recepisce le richieste dei nostri Azionisti e Stakeholder sulla presenza di un piano totalmente *equity*, legato a obiettivi di *performance* economica, andamento del titolo e sostenibilità e con un sistema di *lock up* sulle azioni attribuite;
- garantire il costante monitoraggio degli obiettivi relativi ai sistemi di incentivazione di breve e lungo termine.

Infine, segnalo che nel testo della presente Relazione, tenendo conto anche delle indicazioni contenute nel Documento di Consultazione, sono stati aggiunti ulteriori elementi di *disclosure*, come ad esempio l'elenco delle società del *peer group* utilizzato per il *benchmark* retributivo dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche ed è stata mantenuta l'informativa sul *pay ratio*.

La Politica sulla Remunerazione è stata recepita dal Consiglio di Amministrazione, che nella seduta del 10 marzo 2020 ha approvato la presente Relazione, articolata come previsto dall'art. 123-*ter* del TUF.

Confidiamo che, in qualità di Azionisti di Terna, possiate trovare le informazioni contenute nella presente Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti esaustive ed utili e ci auguriamo di incontrare il Vostro positivo supporto durante i lavori dell'Assemblea.

Cordialmente,

Fabio Corsico
Presidente del Comitato per la Remunerazione

Premessa

La presente Relazione riassume i principi e le linee guida con le quali Terna S.p.A. (di seguito, per brevità, anche "Terna", la "Società" o il "Gruppo") determina e monitora la politica di remunerazione e la sua attuazione, con particolare riferimento ai Componenti degli Organi di Amministrazione, ai Componenti degli Organi di Controllo, al Direttore Generale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche (di seguito anche "DIRS").

Il documento è articolato in due sezioni:

- la Prima **Sezione - Relazione sulla politica di remunerazione 2020** - illustra la Politica adottata per il 2020 da Terna per la remunerazione degli Amministratori, del Direttore Generale, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e dei Componenti degli Organi di Controllo, specificando le finalità generali perseguite, gli organi coinvolti e le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della stessa;
- la Seconda **Sezione - Relazione sui compensi corrisposti per l'anno 2019** - espone i compensi relativi all'Esercizio 2019 nominativamente per gli Amministratori, i Sindaci ed il Direttore Generale e in forma aggregata per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

La presente Relazione è stata predisposta ai sensi di legge[1] e risulta coerente con quanto stabilito dalla Consob[2].

La Politica descritta nella Prima Sezione è stata inoltre predisposta in linea con le raccomandazioni in tema di remunerazione del Codice di Autodisciplina delle società quotate (di seguito "Codice di Autodisciplina"), nella versione vigente[3], cui Terna aderisce.

Il Consiglio di Amministrazione di Terna, in data 10 marzo 2020, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha approvato la Prima e la Seconda Sezione della presente Relazione. La Prima Sezione, ossia la "Relazione sulla politica di remunerazione", è sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea degli Azionisti mentre la Seconda Sezione, vale a dire la "Relazione sui compensi corrisposti" che fornisce le informazioni dettagliate sui compensi relativi all'Esercizio 2019, è sottoposta al voto non vincolante da parte dell'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del Bilancio di Esercizio al 31 dicembre 2019.

Si ricorda che il Consiglio di Amministrazione in carica alla data di approvazione della presente Relazione terminerà il suo mandato con la prossima Assemblea degli Azionisti di approvazione del Bilancio al 31 dicembre 2019 e che al nuovo Consiglio di Amministrazione spetterà la determinazione dei compensi degli Amministratori investiti di particolari cariche e del compenso degli Amministratori non esecutivi per la partecipazione ai comitati consiliari.

Il testo della presente Relazione è messo a disposizione del pubblico, presso la sede sociale e nella sezione *Governance*-Remunerazione del sito internet della Società www.terna.it, entro il ventunesimo giorno precedente la data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del Bilancio relativo all'Esercizio 2019, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

Successivamente alla data di approvazione della presente Relazione, la Società, in considerazione dell'emergenza sanitaria in corso connessa all'epidemia di COVID-19 e tenuto conto delle previsioni normative emanate per il contenimento del contagio, ha comunicato al mercato una nuova data dell'Assemblea di TERNA S.p.A., inizialmente convocata per il 27 aprile 2020, fissandola al 18 maggio 2020.

I Documenti Informativi relativi ai piani di compensi in essere basati su strumenti finanziari sono reperibili nella sezione *Governance*-Remunerazione del sito internet della Società.

[1] Art. 123-*ter* del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (il "Testo Unico della Finanza" o TUF aggiornato in base al D. Lgs. 10 maggio 2019, n.49) il quale prevede che "almeno ventuno giorni prima della data dell'assemblea […] le società con azioni quotate mettono a disposizione del pubblico una relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti, presso la sede sociale, sul proprio sito Internet e con le altre modalità stabilite dalla CONSOB con regolamento". Lo stesso art. 123-*ter*, comma 3-*bis* del TUF, afferma che "le società sottopongono al voto dei soci la politica di remunerazione [...] almeno ogni tre anni o in occasione di modifiche della politica medesima". Il comma 3-*ter* afferma che "la deliberazione prevista dal comma 3-*bis* è vincolante" (ovvero sulla Prima Sezione del presente documento), aggiungendo inoltre che "qualora l'assemblea dei soci non approvi la politica di remunerazione sottoposta al voto ai sensi del comma 3-*bis* la società continua a corrispondere remunerazioni conformi alla più recente politica di remunerazione approvata dall'assemblea o, in mancanza, può continuare a corrispondere remunerazioni conformi alle prassi vigenti."

[2] Delibera n. 18049 del 23 dicembre 2011 che ha modificato l'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti emanato dalla CONSOB stessa in attuazione del TUF (vedi nota 1). Come ricordato nella Lettera del Presidente in data 31 ottobre 2019 la Consob ha pubblicato un "Documento di consultazione" nel quale si illustrano le proposte per la revisione della regolamentazione secondaria in materia di trasparenza delle remunerazioni, prevedendo delle modifiche al Regolamento Emittenti. Alla data di approvazione della presente Relazione, non è stato ancora pubblicato l'aggiornamento della regolamentazione secondaria.

[3] Si segnala che, a gennaio 2020, è stato pubblicato il nuovo Codice di Corporate Governance, che le società sono chiamate ad applicare a partire dal primo esercizio che inizia successivamente al 31 dicembre 2020, informandone il mercato nella relazione sul governo societario da pubblicarsi nel corso del 2022.

Executive Summary

Executive summary

Di seguito viene presentata la sintesi della politica di remunerazione per il 2020, definita in continuità con le deliberazioni del Consiglio di Amministrazione per il mandato 2017-2019. Restano ferme le prerogative del nuovo Consiglio di Amministrazione, che entrerà in carica con la prossima Assemblea degli Azionisti di approvazione del Bilancio al 31 dicembre 2019, di determinare i compensi degli Amministratori investiti di particolari cariche e i compensi degli Amministratori non esecutivi per la partecipazione ai comitati consiliari in conformità con tale Politica, ove essa venga approvata dall'Assemblea.

	REMUNERAZIONE FISSA	INCENTIVAZIONE DI BREVE TERMINE (MBO)	INCENTIVAZIONE DI LUNGO TERMINE (LTI)
	Remunera le competenze, l'esperienza ed il contributo richiesto dal ruolo.	*Incentiva il raggiungimento di obiettivi annuali di tipo economico-finanziario fissati nel budget, nonché di ulteriori obiettivi annuali di natura non economica.*	*Finalizzata ad allineare, nel lungo termine, l'azione del Management con gli interessi degli Azionisti e con il raggiungimento degli obiettivi del Piano Strategico.*
PRESIDENTE	**Importo**		
	€ 238.000 lordi annui, di cui: • € 50.000 ai sensi dell'art. 2389 c.c. comma 1; • € 188.000 ai sensi dell'art. 2389 c.c. comma 3.	--	--
	Condizioni per l'attuazione		
	Definita attraverso *benchmark* di mercato in relazione ad aziende comparabili sulla base di criteri predefiniti.	--	--
AMMINISTRATORE DELEGATO	**Importo**		
	€ 235.000 lordi annui, di cui: • € 35.000 ai sensi dell'art. 2389 c.c. comma 1; • € 200.000 ai sensi dell'art. 2389 c.c. comma 3.	€ 200.000 lordi (ON/OFF) al raggiungimento di tutti gli obiettivi.	--
	Condizioni per l'attuazione		
	Definita attraverso *benchmark* di mercato in relazione ad aziende comparabili sulla base di criteri predefiniti.	Obiettivi 2020: • Utile netto 2020 • Iot for The Grid (Sicilia e Abruzzo) In caso di non superamento anche di uno solo dei due obiettivi, nulla è dovuto. È prevista l'applicazione di clausole di *clawback*.	--
DIRETTORE GENERALE	**Importo**		
	€ 850.000 lordi annui.	€ 300.000 lordi se la media ponderata degli *score* dei singoli obiettivi è al *target* (100%); € 450.000 lordi nel caso in cui lo *score* di tutti gli obiettivi sia a livello massimo (150%).	Attribuzione di *Performance Share* pari al 123,6% della Retribuzione Annua Lorda (RAL), come valore complessivo nel triennio di durata del Piano di *Performance Share* 2020-2023, se la media ponderata degli *score* dei singoli obiettivi è al *target* (100%) e a parità del valore dell'azione di Terna rispetto alla data di assegnazione.
	Condizioni per l'attuazione		
	Definita attraverso *benchmark* di mercato in relazione ad aziende comparabili sulla base di criteri predefiniti.	• Peso 30%: Ebitda 2020 • Peso 30%: Investimenti (40%) ed Entrate in Entrate in Esercizio (60%) • Peso 15%: Qualità del Servizio • Peso 25%: Sicurezza sul Lavoro: personale del Gruppo Terna (70%) e Imprese appaltatrici (30%) È prevista l'applicazione di clausole di *clawback*.	Obiettivi Piano di *Performance Share* 2020-2023: • EBITDA Cumulato Triennale: confrontato con l'EBITDA Cumulato Triennale di Piano (peso 50%); • TSR relativo: posizionamento di Terna nel *peer group* di riferimento (peso 30%); • *Dow Jones Sustainability Index* (DJSI): posizionamento di Terna nel triennio (peso 20%). È prevista l'applicazione di clausole di *clawback.*

	REMUNERAZIONE FISSA	INCENTIVAZIONE DI BREVE TERMINE (MBO)	INCENTIVAZIONE DI LUNGO TERMINE (LTI)
	Remunera le competenze, l'esperienza ed il contributo richiesto dal ruolo.	*Incentiva il raggiungimento di obiettivi annuali di tipo economico-finanziario fissati nel budget, nonché di ulteriori obiettivi annuali di natura non economica.*	*Finalizzata ad allineare, nel lungo termine, l'azione del Management con gli interessi degli Azionisti e con il raggiungimento degli obiettivi del Piano Strategico.*
DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	**Importo**		
	La remunerazione fissa è correlata al ruolo ricoperto e alle responsabilità ad esso attribuite, nonché all'esperienza e alla strategicità della risorsa.	Percentuali di incentivazione fino al 50% della Retribuzione Annua Lorda (RAL) per risultati al *target* (100%) e fino al 75% per risultati al livello massimo (150%).	Attribuzione di *Performance Share* fino al 60% della Retribuzione Annua Lorda (RAL), come valore complessivo nel triennio di durata del Piano di *Performance Share* 2020-2023, se la media ponderata degli *score* dei singoli obiettivi è al *target* (100%) e a parità del valore dell'azione di Terna rispetto alla data di assegnazione.
	Condizioni per l'attuazione		
	Definita attraverso *benchmark* di mercato in relazione ad aziende comparabili sulla base di criteri predefiniti.	L'incentivo annuale è correlato: • al superamento di un Gate di accesso (curva EBITDA di *budget*); • ad obiettivi di Gruppo (peso 30%-40%); • ad obiettivi trasversali comuni a più funzioni (peso 20%-30%); • ad obiettivi individuali legati al ruolo organizzativo ricoperto (peso 20%-30%); • ad obiettivi qualitativi correlati alle competenze manageriali (peso 10%). È prevista l'applicazione di clausole di *clawback*.	Obiettivi Piano di *Performance Share* 2020-2023: • EBITDA Cumulato Triennale: confrontato con l'EBITDA Cumulato Triennale di Piano (peso 50%); • TSR relativo: posizionamento di Terna nel *peer group* di riferimento (peso 30%); • *Dow Jones Sustainability Index* (DJSI): posizionamento di Terna nel triennio (peso 20%). È prevista l'applicazione di clausole di *clawback*.

	BENEFIT	*SEVERANCE*
	Completano il trattamento economico e si caratterizzano per la loro natura prevalentemente assistenziale e previdenziale.	*Indennità di fine rapporto finalizzata a tutelare gli interessi della società, prevenendo eventuali controversie.*
PRESIDENTE	**Descrizione**	
	• Polizza assicurativa per gli infortuni professionali ed extraprofessionali relativi alla carica.	Trattamento al completamento del mandato pari a 1/12 dei compensi erogati per ogni anno di carica.
	Condizioni per l'attuazione	
		Al completamento del mandato
AMMINISTRATORE DELEGATO	**Descrizione**	**Descrizione**
	• Polizza assicurativa per gli infortuni professionali ed extraprofessionali relativi alla carica.	In linea con quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 9 maggio 2017 e ferme restando le prerogative del nuovo Consiglio di Amministrazione, fatti salvi i casi di licenziamento disciplinare e di dimissioni non per giusta causa, alla risoluzione del rapporto di lavoro connessa alla scadenza del mandato, è prevista (i) come Direttore Generale, l'erogazione di un'indennità pari a 24 mensilità (ii) come Amministratore Delegato, un trattamento di fine mandato (TFM) in misura pari a 1/12 del compenso per la carica di AD per ogni anno di mandato.
	Condizioni per l'attuazione	
		Condizioni per l'attuazione
DIRETTORE GENERALE	**Descrizione**	
	• Previdenza complementare; • Assistenza sanitaria integrativa; • Coperture rischio morte, invalidità permanente e infortuni; • Autovettura aziendale ad uso promiscuo.	
	Condizioni per l'attuazione	
	Definiti nel rispetto di quanto previsto dal CCNL di riferimento, nonché di quanto disciplinato dalle *policy* e prassi aziendali applicabili a tutto il personale Dirigente.	In Terna il rapporto di amministrazione dell'AD ed il rapporto di lavoro dirigenziale in essere per il DG sono connessi, per cui alla cessazione dell'uno consegue la cessazione dell'altro.
DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	**Descrizione**	
	• Previdenza complementare; • Assistenza sanitaria integrativa; • Coperture rischio morte, invalidità permanente e infortuni; • Autovettura aziendale ad uso promiscuo.	Fatti salvi i casi di licenziamento disciplinare e di dimissioni non per giusta causa, in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro ad iniziativa dell'azienda, potrà essere riconosciuta un'indennità di fine rapporto entro il limite della Politica.
	Condizioni per l'attuazione	
	Definiti nel rispetto di quanto previsto dal CCNL di riferimento, nonché di quanto disciplinato dalle *policy* e prassi aziendali applicabili a tutto il personale Dirigente.	Risoluzione anticipata del rapporto di lavoro ad iniziativa dell'azienda.

Sezione I: Politica in materia di remunerazione 2020

Indice

1. Sintesi dei principali elementi di novità della presente Relazione 13

2. Processo di engagement e politiche di remunerazione 2020 14

2.1 Esiti delle votazioni e *feedback* degli *shareholder* **14**
2.2 *Total Shareholder Return* e *performance* economiche del Gruppo Terna **15**
2.3 *Benchmark* retributivo **16**
2.4 *Pay mix* **18**

3. Governance del processo di remunerazione 20

3.1 Organi e soggetti coinvolti **20**
3.2 Processo di approvazione della Politica **26**
3.3 Esperti indipendenti e altri soggetti coinvolti **27**

4. Indice analitico ai sensi del criterio applicativo 6.C.1 del codice di Autodisciplina (Edizione Luglio 2018) 28

4.1 Contenuto, finalità e collegamento con la strategia del Gruppo **28**
4.2 Linee guida **30**
4.3 Attuazione **30**
4.4 Gli elementi della politica di remunerazione **31**
4.5 Remunerazione dei componenti il CdA **31**
4.5.1 Remunerazione degli Amministratori non investiti di particolari cariche 31
4.5.2 Remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche 32
4.6 Remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale **42**
4.7 Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche **43**

5. Indice analitico per temi (Delibera Consob n. 18049, Sezione I) 47

6. Indice analitico ai sensi del criterio applicativo 6.C.1 del codice di Autodisciplina (Edizione luglio 2018) 48

1. Sintesi
dei principali elementi di novità della presente Relazione

Ferma restando la sostanziale **continuità** e il **consolidamento** della Politica dell'anno precedente, alla presente Relazione sono state apportate alcune novità, in considerazione dell'evoluzione normativa e delle *best practice* di mercato. In particolare, sono state introdotte:

Novità conseguenti alle modifiche apportate all'art. 123-*ter* del TUF dal D.lgs. n. 49/2019:

- è stata aggiornata la denominazione del documento («Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti»);
- è stata inclusa la precisazione sul voto, vincolante per la Prima Sezione e non vincolante per la Seconda Sezione, da parte dell'Assemblea degli Azionisti;
- è stata inclusa nella Prima Sezione la descrizione della Politica di remunerazione degli organi di controllo (i.e. Collegio Sindacale), di cui era già descritta nella Relazione precedente l'applicazione nelle tabelle della Sezione II;
- è stata arricchita la descrizione del contributo della Politica retributiva alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della Società;
- sono stati definiti gli elementi della Politica di remunerazione a cui è possibile derogare e le condizioni procedurali;
- è stata verificata da parte del revisore di bilancio, contestualmente alla pubblicazione, la predisposizione da parte degli amministratori della Seconda Sezione della Relazione.

Si anticipa infine che nella Relazione che sarà pubblicata nel 2021 sarà inclusa la descrizione di come si è tenuto conto del voto espresso dall'Assemblea sulla Seconda Sezione della presente Relazione.

Altre novità proposte dalla Società:

- è stata inserita la descrizione del nuovo Piano di incentivazione di lungo termine basato su *Performance Share* 2020-2023. Il Piano prevede l'assegnazione, con meccanismo di tipo *rolling*, del diritto a ricevere gratuitamente un determinato numero di Azioni ordinarie di Terna S.p.A. al termine del periodo di *vesting* triennale e a fronte del raggiungimento degli obiettivi di *performance* cui il piano è collegato. Una quota parte, pari al 30%, delle azioni attribuite è sottoposta ad un vincolo di non trasferibilità per un periodo di un anno (*lock up*). Il Piano è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione del 10 marzo 2020, attraverso l'apposito Documento Informativo, che viene sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti. In continuità con i precedenti piani di incentivazione a lungo termine, anche il "Piano di *Performance Share* 2020-2023" ha l'obiettivo di rafforzare il legame tra gli interessi degli Azionisti e le *performance* del Management attraverso la previsione di obiettivi collegati al Piano Strategico e la corresponsione dell'incentivo in Azioni Ordinarie di Terna S.p.A;
- è stato esplicitato l'elenco delle società del *peer group* per il *benchmark* retributivo dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in aggiunta a quello previsto per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, al fine di assicurare una più completa *disclosure* al mercato;
- è stata perfezionata inoltre la *disclosure* di alcuni ulteriori elementi (es. *shareholder engagement*; iniziative per l'intera popolazione aziendale), laddove in ogni caso Terna già forniva le informazioni rilevanti.

2. Processo
di engagement e politiche di remunerazione

2.1 Esiti delle votazioni e *feedback* degli *shareholder*

Terna attribuisce grande importanza al dialogo e all'interazione continua nel corso dell'anno con i principali destinatari e fruitori della propria Politica di remunerazione, al fine di realizzare un costante miglioramento nell'adozione delle *best practice* di mercato, recependo spunti di sviluppo provenienti in particolare dagli investitori e dai *proxy advisors*.

Nel corso del 2019 e nei primi mesi del 2020 Terna ha portato avanti la consueta attività di *shareholder engagement*, conducendo una serie di incontri e/o *conference call* con alcuni investitori istituzionali e con i principali *proxy advisors*, con l'obiettivo di approfondire le considerazioni da questi espresse con riferimento ai punti chiave della Relazione sulla Remunerazione sottoposta all'Assemblea degli Azionisti dello scorso 8 maggio 2019.

Questa attività di dialogo ha fornito alle strutture tecniche di Terna e al Comitato per la Remunerazione un prezioso *feedback* sul punto di vista degli Azionisti e, più in generale, del mercato in merito alle caratteristiche della Politica di Remunerazione adottata da Terna.

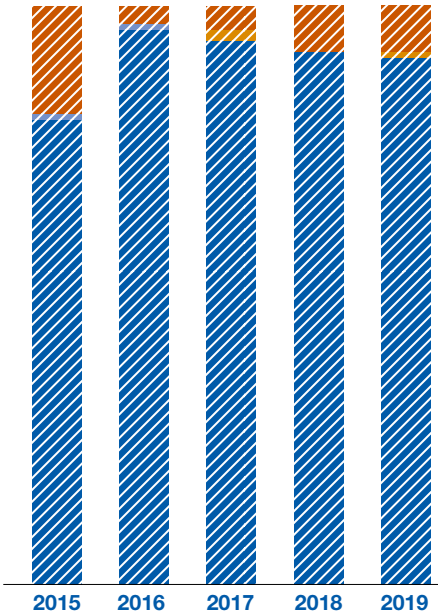
Di tale *feedback*, nonché dei risultati di voto delle Assemblee degli Azionisti sulla Relazione sulla Remunerazione, si è tenuto conto nelle novità introdotte alla Politica di remunerazione, quali ad esempio il lancio di un sistema di incentivazione di lungo termine basato su azioni reali e caratterizzato da un periodo di *lock up* di un anno, come anche nella valutazione di un affinamento testuale per garantire sempre maggiori livelli di *disclosure* ed allineamento della Politica di remunerazione di Terna alle migliori prassi di mercato.

Terna inoltre, si rende disponibile, a seguito della pubblicazione della presente Relazione, a proseguire le attività di comunicazione con gli *Stakeholder*, anche organizzando nuovi cicli di incontri con i principali investitori e *proxy advisors* interessati, allo scopo di assicurare la più ampia comprensione della Politica di remunerazione 2020.

Ampia informativa sulla remunerazione degli Amministratori e del Management è infine ulteriormente assicurata dal costante aggiornamento della voce "Remunerazione" della sezione "Governance" del sito internet della Società.

Di seguito viene presentato l'andamento degli esiti delle votazioni sulle Relazioni sulla Remunerazione pubblicate dal 2015 al 2019. Si segnala che nel valutare lo scostamento percentuale dei votanti favorevoli tra il 2018 (92,64%) e il 2019 (92,00%) va considerata la riduzione dei voti contrari (da 7,22% a 6,86%) a fronte di un aumento del quorum votanti che è passato dal 64,75% al 65,76% del capitale sociale.

ANDAMENTO DEGLI ESITI DELLE VOTAZIONI SULLA RELAZIONE ANNUALE SULLA REMUNERAZIONE (2015-2019)

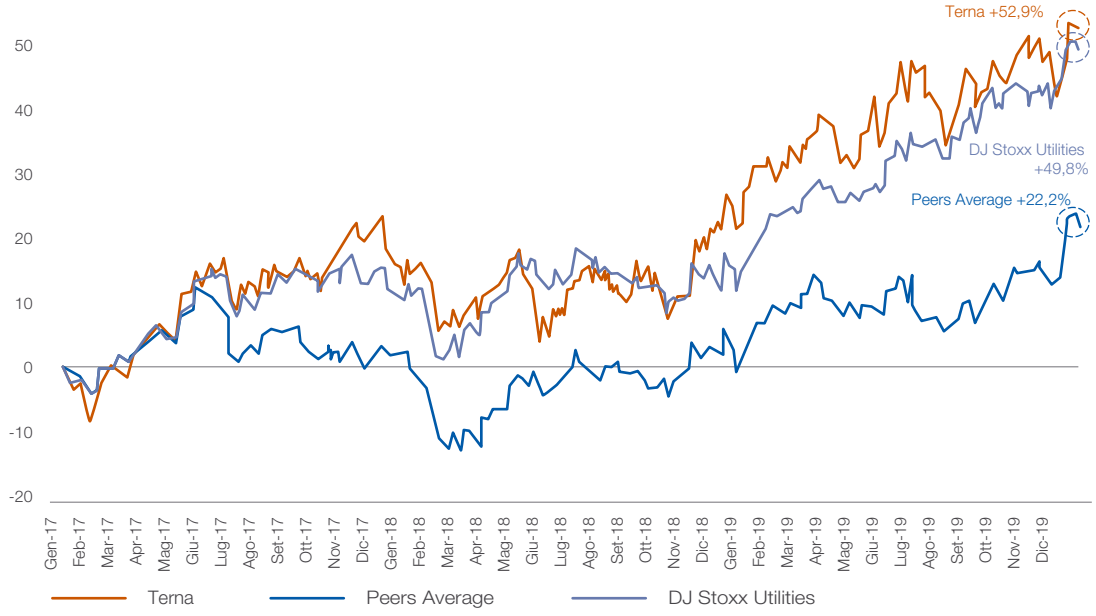


ASSEMBLEA	09/06/2015	30/05/2016	27/04/2017	4/05/2018	8/05/2019
Contrari	18,31%	2,62%	3,47%	7,22%	6,86%
Non votanti	0,00%	0,00%	2,24%	0,00%	1,10%
Astenuti	0,68%	0,11%	0,24%	0,14%	0,04%
Favorevoli	81,01%	97,26%	94,05%	92,64%	92,00%

2.2 *Total Shareholder Return* e *performance* economiche del Gruppo Terna

Si riportano di seguito l'andamento del TSR del Gruppo Terna, in confronto ai propri *peers* e all'indice europeo di riferimento settoriale (DJ Stoxx Utilities), nel triennio 2017-2019.
Nel triennio 2017-2019 Terna ha conseguito per i propri Azionisti un Total Shareholder Return (TSR) del 52,9%, mentre a livello settoriale il DJ Stoxx Utilities ha segnato un TSR inferiore, pari al 49,8%.
Nello stesso periodo, gli Azionisti di Terna hanno beneficiato di un ritorno sul proprio investimento superiore anche alla media del *peer group*[4] identificato ai fini del Piano LTI, che è stato pari a 22,2%.

ANDAMENTO DEL *TOTAL SHAREHOLDER RETURN* DA GENNAIO 2017 A DICEMBRE 2019



Performance economiche dal 2016 al 2019

(Importi in milioni di euro)	2016	2019	Δ 19 vs 16
Ricavi	2.103,2	2.295,1	9%
EBITDA	1.544,7	1.741,2	13%
EBIT	1.036,0	1.155,1	11%
Utile Netto	633,1	757,3	20%

[4] La "media peers" è relativa a: Snam, Red Electrica de Espana, Enagas, National Grid, United Utilities e Severn Trent. Fonte: Bloomberg

2.3 *Benchmark* retributivo

Amministratore Delegato e Direttore Generale

Il Comitato per la Remunerazione si è avvalso della società Willis Towers Watson che ha effettuato una valutazione comparativa sulla remunerazione complessiva dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale nell'ambito di un *peer group* di 14 società sia italiane che europee.

Il *peer group* di società ritenute comparabili con Terna, in continuità con il panel utilizzato negli anni passati, è stato selezionato alla luce dei seguenti criteri:

- società quotate in mercati regolamentati;
- settore di appartenenza;
- dimensione economica;
- dimensione organizzativa;
- capitalizzazione azionaria;
- complessità organizzativa e di *business*.

Di seguito il dettaglio delle aziende utilizzate per il *benchmark* retributivo per l'Amministratore Delegato e il Direttore Generale:

Atlantia	*Prysmian*
Enagas	*Red Electrica*
Enel	*Saipem*
Italgas	*Severn Trent*
Leonardo	*Snam*
Maire Tecnimont	*TIM*
National Grid	*United Utilities Group*

Lo studio effettuato ha evidenziato che per il Gruppo Terna la remunerazione totale (Total Direct Compensation = componente fissa + MBO[5] + LTI[6]) dell'AD e DG si posiziona in linea con la mediana del campione identificato.

[5] Incentivazione di breve termine - MBO (*Management by Objectives*), si veda la sezione Glossario.
[6] Incentivazione di lungo termine - LTI (Long Term Incentive), si veda la sezione Glossario.

Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Anche con riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche il Comitato per la Remunerazione si è avvalso della società Willis Towers Watson, che ha effettuato una valutazione comparativa sulla remunerazione complessiva di ruoli analoghi nell'ambito di un *peer group* di 16 primarie società italiane, afferenti a Terna per modello di *business*, azionista di riferimento e capitalizzazione.

La scelta di tale panel è stata effettuata in un'ottica di migliore corrispondenza con le specifiche caratteristiche del mercato del lavoro italiano.

Nell'analisi svolta è stata data sostanziale continuità rispetto al *peer group* già utilizzato negli anni passati. Eventuali modifiche o integrazioni del panel sono state condotte di anno in anno rispetto a società ritenute comparabili con Terna rispetto ai criteri definiti.

Di seguito il dettaglio delle aziende utilizzate per il *benchmark* retributivo per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche:

Atlantia	*Gruppo Gavio*
Brembo	*Italgas*
CNH Industrial	*Maire Tecnimont*
Enel	*Poste Italiane*
ENI	*Prysmian*
ERG	*Saipem*
Ferrari	*Snam*
Fincantieri	*Vodafone*

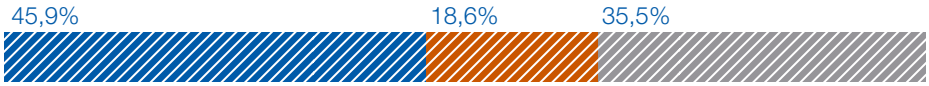
Il *benchmark* ha evidenziato che la remunerazione totale dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche si colloca complessivamente in linea con la mediana di mercato.

2.4 *Pay mix*

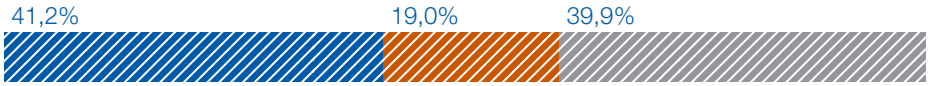
Amministratore Delegato e Direttore Generale

Con riferimento all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, il *pay mix* per il 2020 è una rappresentazione delle componenti retributive nei diversi possibili scenari di *performance*, articolata in sostanziale continuità con il mandato 2017-2019, ferma restando la competenza dell'Assemblea e del Consiglio di Amministrazione nel determinare i compensi alla luce delle normative vigenti (ex art. 2389, comma 1 e comma 3, del codice civile) e in conformità con la presente Politica (ove approvata dall'Assemblea).

Pay mix nell'ipotesi di *performance* degli obiettivi, cui è correlata la remunerazione variabile, inferiore al livello minimo



Pay mix nell'ipotesi di obiettivi della remunerazione variabile raggiunti al livello minimo



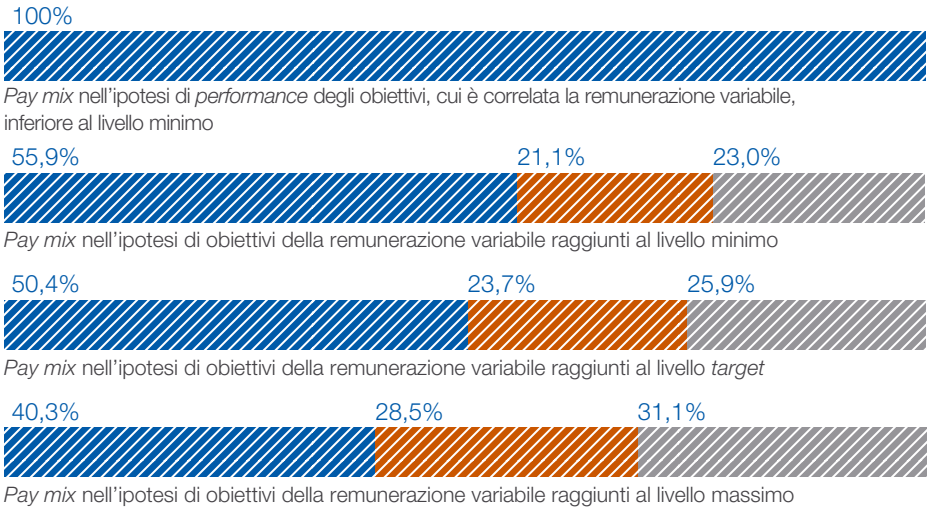
Pay mix nell'ipotesi di obiettivi della remunerazione variabile raggiunti al livello *target*

Pay mix nell'ipotesi di obiettivi della remunerazione variabile raggiunti al livello massimo

Remunerazione fissa
Incentivazione di breve termine (MBO)
Incentivazione di lungo termine (LTI)

Remunerazione fissa: Emolumenti ex art. 2389 comma 1 e comma 3 + Retribuzione Annua Lorda (RAL).
Incentivazione di lungo termine: è riferita alla potenzialità di premio del Piano triennale.

Dirigenti con Responsabilità Strategiche



Pay mix nell'ipotesi di *performance* degli obiettivi, cui è correlata la remunerazione variabile, inferiore al livello minimo

Pay mix nell'ipotesi di obiettivi della remunerazione variabile raggiunti al livello minimo

Pay mix nell'ipotesi di obiettivi della remunerazione variabile raggiunti al livello *target*

Pay mix nell'ipotesi di obiettivi della remunerazione variabile raggiunti al livello massimo

- Remunerazione fissa
- Incentivazione di breve termine (MBO)
- Incentivazione di lungo termine (LTI)

Remunerazione fissa: Retribuzione Annua Lorda (RAL).
Incentivazione di lungo termine: è riferita alla potenzialità di premio del Piano triennale.

È opportuno sottolineare come sia per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale che per i DIRS, in tutti i possibili scenari di *performance* ipotizzati, il peso relativo dell'incentivazione di lungo termine è superiore al peso dell'incentivazione di breve termine.

3. Governance
del processo di remunerazione

3.1 Organi e soggetti coinvolti

La Politica in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione di Terna (di seguito anche "Consiglio" o "CdA") è definita in coerenza con le previsioni normative e statutarie, secondo le quali:

- l'Assemblea degli Azionisti determina i compensi del Presidente e dei componenti del Consiglio di Amministrazione, all'atto della nomina e per tutta la durata del mandato;
- il Consiglio di Amministrazione determina la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche in conformità con lo Statuto e per la partecipazione ai Comitati consiliari, sentito il parere del Collegio Sindacale.

In accordo con il modello di *governance* di Terna, al Consiglio spetta inoltre la definizione degli obiettivi e l'approvazione dei risultati aziendali dei sistemi di incentivazione, ai quali è connessa la determinazione della remunerazione variabile dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, oltre alla definizione dei criteri generali per la remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

In linea con le raccomandazioni contenute nel Codice di Autodisciplina, infine, il Consiglio di Amministrazione è supportato, per quanto riguarda le tematiche di remunerazione, da un Comitato per la Remunerazione composto da Amministratori non esecutivi indipendenti, avente funzioni propositive e consultive in materia. Nella tabella sotto riportata sono sintetizzati gli organi propositivi, gli organi decisionali e le strutture a supporto, per ciascun soggetto interessato dalla Politica.

ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI

Soggetto da remunerare	Organo propositivo	Organo decisionale	Strutture a supporto	Eventuali consulenti esperti indipendenti
Presidente	• Azionisti • Comitato per la Remunerazione	• Assemblea • Consiglio di Amministrazione	*Corporate Affairs*/ Risorse Umane, Organizzazione e Affari Generali	*Consulente indipendente*
Amministratore Delegato	• Azionisti • Comitato per la Remunerazione	• Assemblea • Consiglio di Amministrazione		
Amministratori	• Azionisti	• Assemblea		
Direttore Generale	• Comitato per la Remunerazione	• Consiglio di Amministrazione		
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	• Comitato per la Remunerazione	• Amministratore Delegato		

Assemblea degli Azionisti

I compiti dell'Assemblea ai sensi della normativa vigente e dello Statuto - limitatamente ai temi di interesse della presente Relazione - sono:

- nominare e revocare gli Amministratori e il Presidente del Consiglio di Amministrazione, nominare i Sindaci effettivi e supplenti e il Presidente del Collegio Sindacale;
- determinare il compenso degli Amministratori e dei Sindaci;
- approvare i Piani di Incentivazione basati su strumenti finanziari o su obiettivi di *performance* collegati all'andamento del titolo della Società;
- esprimersi in merito alla Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti, con voto vincolante sulla Prima Sezione e con voto non vincolante sulla Seconda Sezione.

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione di Terna S.p.A. in carica alla data di approvazione della presente Relazione (mandato 2017-2019) è composto da 9 Amministratori.

Al riguardo, si rammenta che il mandato dell'attuale Consiglio di Amministrazione scadrà con l'Assemblea degli Azionisti convocata in data 27 aprile 2020, successivamente revocata e nuovamente convocata per il 18 maggio 2020, per l'approvazione del Bilancio di esercizio al 31 dicembre 2019.

Di seguito si riporta la composizione del CdA in carica per il mandato 2017-2019:

AMMINISTRATORI INVESTITI DI PARTICOLARI CARICHE

Catia Bastioli

A

Presidente

Luigi Ferraris

A

Amministratore Delegato e Direttore Generale

AMMINISTRATORI NON INVESTITI DI PARTICOLARI CARICHE

Fabio Corsico

A, R

Presidente Comitato per la Remunerazione

Paolo Calcagnini

A

Paola Giannotti

A

Marco Giorgino

A

Yunpeng He

A

Gabriella Porcelli

A, R

Elena Vasco

A, R

Nome e Cognome	Ulteriori Cariche
Fabio Corsico	• *Membro del Comitato per le Nomine*
Paolo Calcagnini	
Paola Giannotti	• *Presidente del Comitato Controllo e Rischi, Corporate Governance e Sostenibilità* • *Membro del Comitato Operazioni con Parti Correlate*
Marco Giorgino	• *Membro del Comitato Operazioni con Parti Correlate* • *Membro del Comitato Controllo e Rischi, Corporate Governance e Sostenibilità*
Yunpeng He	• *Membro del Comitato per le Nomine*
Gabriella Porcelli	• *Presidente del Comitato per le Nomine* • *Membro del Comitato Controllo e Rischi, Corporate Governance e Sostenibilità*
Elena Vasco	• *Presidente del Comitato Operazioni con Parti Correlate*

A = Consiglio di Amministrazione; **R** = Comitato per la Remunerazione

Per la composizione del Comitato per la Remunerazione si veda il paragrafo che segue.

Ai sensi della normativa vigente e dello Statuto, nell'ambito della Politica di remunerazione il Consiglio di Amministrazione è investito delle seguenti responsabilità:

- determinare la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche in conformità con lo Statuto, sentito il parere del Collegio Sindacale;
- definire gli obiettivi e approvare i risultati aziendali per i piani di *performance* ai quali è connessa la determinazione della remunerazione variabile degli Amministratori esecutivi;
- approvare i criteri generali per la remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- approvare la Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti, da sottoporre al voto dell'Assemblea, vincolante con riguardo alla Prima Sezione e non vincolante con riguardo alla Seconda Sezione.

Il Consiglio, inoltre, può delegare le proprie attribuzioni a un Comitato Esecutivo composto da alcuni dei suoi membri ovvero a uno o più dei suoi membri, incluso il Presidente, determinando il contenuto, i limiti e le eventuali modalità di esercizio della delega nel rispetto dell'art. 2381 del codice civile e fissandone i compensi, sentito il Collegio Sindacale.

Si segnala che tutti i soggetti (incluso l'Amministratore Delegato e Direttore Generale) si astengono dal partecipare al confronto consiliare e alle delibere relative alla propria remunerazione.

In presenza di circostanze eccezionali Terna può derogare temporaneamente alle proprie politiche in materia di remunerazione come previsto dall'art.123-*ter*, comma 3-*bis* del TUF aggiornato nel 2019. Per circostanze eccezionali si intendono situazioni in cui la deroga alla Politica di remunerazione è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato.

Nell'eventualità si verifichino tali circostanze eccezionali, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e previa attivazione della Procedura Operazioni con Parti Correlate adottata dalla Società, può deliberare specifiche deroghe temporanee alla Politica di remunerazione di cui alla presente Relazione, limitatamente a quanto riportato al paragrafo 4.4 "Gli elementi della Politica di remunerazione".

Comitato per la Remunerazione

Composizione

Il Comitato per la Remunerazione di Terna è stato istituito nel 2004; alla data di approvazione della presente Relazione è composto interamente da Amministratori non esecutivi e indipendenti - ai sensi di legge e in linea con il Codice di Autodisciplina un componente è un Amministratore eletto dalle liste delle minoranze. Inoltre, in linea con il Codice di Autodisciplina, almeno un componente del Comitato possiede un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive, valutata dal Consiglio di Amministrazione al momento della nomina.

Composizione del Comitato per la Remunerazione (alla data di approvazione della presente Relazione):

Fabio Corsico (Presidente)	**Gabriella Porcelli** (Membro)	**Elena Vasco** (Membro)

Obiettivi, funzioni e attività

Il Comitato ha l'obiettivo di garantire che le politiche di remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche 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; 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), in conformità con la Politica sulla Remunerazione adottata dalla Società e approvata dall'Assemblea.

Alle riunioni del Comitato, su invito del Presidente, possono partecipare i componenti del Comitato Controllo e Rischi e/o altri componenti il Consiglio di Amministrazione, ovvero il Presidente del Collegio Sindacale (che può designare altro Sindaco a partecipare in sua vece) e gli altri Sindaci, ovvero, con l'assistenza della Segreteria del Consiglio di Amministrazione, altri componenti della struttura di Terna o altre persone la cui presenza possa risultare di ausilio al migliore svolgimento delle funzioni del Comitato stesso.

Si segnala che tutti i soggetti (incluso l'Amministratore Delegato e Direttore Generale) si astengono dal partecipare alla definizione di proposte del Comitato relative alla propria remunerazione.

Compiti del Comitato per la Remunerazione

- Valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica adottata per la remunerazione degli Amministratori, del Direttore Generale 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 proposte o esprime pareri al Consiglio di Amministrazione per la remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori investiti di particolari cariche, nonché sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione.

- Monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso, verifica l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance* e il livello di conseguimento dei sistemi di incentivazione variabile.

- Elabora e sottopone al Consiglio di Amministrazione, nonché monitora l'applicazione dei sistemi di incentivazione di breve e lungo termine rivolti ai DIRS e applicati anche alla generalità dei Dirigenti, 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.

Le informazioni sulle attività svolte annualmente dal Comitato sono rese note anche 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 (sezione *Governance-Sistema di Corporate Governance*).
Si ricorda che l'attività del Comitato si è sviluppata all'interno di un processo continuo e articolato, finalizzato alla definizione della nuova Politica di remunerazione e dei relativi strumenti di *compensation*, nonché alla predisposizione della presente Relazione.

Nel corso dell'esercizio 2019 il Comitato per la remunerazione ha tenuto complessivamente 4 riunioni, caratterizzate dalla regolare partecipazione dei suoi componenti (100%) e da una durata media di circa un'ora.
Il Comitato si è occupato, tra l'altro, dei seguenti temi:

- verifica del raggiungimento dei risultati 2018 per la corresponsione della retribuzione variabile annuale dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, sia per il rapporto di amministrazione sia per il rapporto di lavoro dirigenziale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- esame degli obiettivi a cui è correlata la remunerazione variabile annuale per il 2019 dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, sia per il rapporto di amministrazione sia per il rapporto di lavoro dirigenziale, e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- esame dei risultati del *benchmark* retributivo, elaborato dalla società Willis Towers Watson, per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale;
- verifica del raggiungimento dei risultati per la corresponsione del Piano LTI 2016-2018;
- elaborazione, con il supporto della società Willis Towers Watson, della "Relazione Annuale sulla Remunerazione" sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione, nell'ambito della quale è illustrata la Politica in materia di remunerazione adottata da Terna per gli Amministratori esecutivi, gli altri Amministratori investiti di particolari cariche, i Sindaci, i Direttori generali e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sottoposta all'Assemblea annuale ai sensi dell'articolo 123-*ter* del TUF;
- esame degli elementi attuativi del Piano di *Phantom Stock* approvato dall'Assemblea del 4 maggio 2018 e approvazione del Regolamento del Piano Ciclo 2019-2021;
- formulazione della prima ipotesi di Piano di incentivazione di lungo termine basato su *Performance Share* 2020-2023 in linea con le prevalenti prassi di mercato nazionali e internazionali;
- esame dei risultati dell'applicazione per il 2018 e per il 2019 della Politica retributiva per il Top Management e delle linee guida di intervento retributivo per il 2019 e per il 2020.

Di seguito riportiamo una sintesi delle attività svolte dal Comitato nei primi mesi del 2020:

- esame dei risultati del *benchmark* retributivo, elaborato dalla società Willis Towers Watson, per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e per gli altri membri del Consiglio di Amministrazione;
- formulazione della proposta per la Politica di remunerazione 2020, descritta nella Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti, approvata dal Consiglio di Amministrazione, che sarà sottoposta all'Assemblea chiamata ad approvare il Bilancio dell'esercizio 2019 ai sensi dell'articolo 123-*ter* del TUF;
- esame degli obiettivi a cui è correlata la remunerazione variabile annuale per il 2020 dell'Amministratore Delegato, sia per il rapporto di amministrazione sia per il rapporto di lavoro dirigenziale, e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- verifica del raggiungimento dei risultati 2019 per la corresponsione della retribuzione variabile annuale dell'Amministratore Delegato, sia per il rapporto di amministrazione sia per il rapporto di lavoro dirigenziale, e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- verifica del raggiungimento dei risultati per la corresponsione del Ciclo LTI 2017-2019;
- approvazione dell'architettura di dettaglio del Piano di *Performance Share* 2020-2023 e del relativo Documento Informativo.

IL CICLO DI ATTIVITÀ DEL COMITATO PER LA REMUNERAZIONE

3.2 Processo di approvazione della Politica

In linea con le disposizioni legislative e regolamentari vigenti in materia e con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, il processo decisionale che porta all'attuazione della Politica di remunerazione e la responsabilità per la sua corretta applicazione si sostanziano nelle seguenti fasi nelle quali intervengono una pluralità di soggetti:

1. il Comitato per la Remunerazione elabora la Politica della Società in materia di remunerazione degli Amministratori, del Direttore Generale, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e del Collegio Sindacale lavorando a stretto contatto con la funzione Risorse Umane, Organizzazione e Affari Generali e impostando le proprie analisi in base alle informazioni disponibili e con il supporto delle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti;
2. il Comitato per la Remunerazione può avvalersi dell'intervento di esperti indipendenti in materia;
3. il Comitato per la Remunerazione sottopone la Politica all'approvazione del Consiglio di Amministrazione che ne adotta i contenuti riguardanti la Politica retributiva degli Amministratori, del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e i piani di incentivazione di lungo termine. Inoltre, per quanto riguarda la determinazione della remunerazione dell'Amministratore Delegato e degli Amministratori investiti di particolari cariche, il Consiglio tiene in considerazione il parere del Collegio Sindacale;
4. il Consiglio di Amministrazione, esaminata e approvata la Politica, la sottopone al voto dell'Assemblea degli Azionisti, vincolante per la Prima Sezione e non vincolante per la Seconda Sezione[7].

Qualora l'Assemblea degli Azionisti non approvi la Politica di remunerazione sottoposta al voto ai sensi dell'art.123-*ter*, comma 3-*bis* e 3-*ter* del TUF, Terna potrà continuare a corrispondere remunerazioni conformi alla più recente Politica di remunerazione approvata dall'Assemblea o, in mancanza, continuerà a corrispondere remunerazioni conformi alle prassi vigenti. In tal caso Terna sottoporrà al voto degli Azionisti una nuova Politica di remunerazione al più tardi in occasione della successiva Assemblea prevista dall'articolo 2364, secondo comma, o dell'Assemblea prevista dall'articolo 2364 *bis*, secondo comma, del codice civile.

[7] È opportuno ricordare come la Procedura per Operazioni con Parti Correlate adottata dal Consiglio di Amministrazione in data 12 novembre 2010, e successivamente modificata e integrata (ultimo aggiornamento: Consiglio di Amministrazione del 15/12/2016), 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 compensi 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 dal Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010. Alla data di approvazione della presente Relazione, anche tale Regolamento, tuttavia, è in corso di revisione da parte della Consob, in attuazione delle modifiche introdotte all'art. 2391-*bis* del codice civile dal D.Lgs. n. 49/2019, in sede di implementazione della c.d. Shareholder Rights Directive II. Si segnala dunque che, a valle dell'adozione del nuovo testo regolamentare, le predette esenzioni potranno subire delle modifiche.

3.3 Esperti indipendenti e altri soggetti coinvolti

Terna ha deciso di avvalersi del supporto della società di consulenza Willis Towers Watson in funzione del contributo relativo alle analisi retributive effettuate, nonché della valutazione terza e indipendente per la definizione di piani di incentivazione a lungo termine e della Politica di remunerazione.

La funzione Risorse Umane, Organizzazione e Affari Generali predispone le linee guida, corredate di tutti gli aspetti tecnici necessari alla predisposizione della Politica di remunerazione. Tale funzione funge inoltre da organismo interno tecnico di supporto al Comitato per la Remunerazione, per il quale predispone il materiale propedeutico all'attività del Comitato stesso.

La funzione Amministrazione, Finanza e Controllo contribuisce all'identificazione e alla consuntivazione degli obiettivi economico-finanziari sottesi ai sistemi di incentivazione di breve e lungo termine.

Vengono inoltre sentiti i Responsabili delle altre strutture per la definizione di obiettivi di natura progettuale o relativi a specifiche tematiche.

Le funzioni di Risorse Umane, Organizzazione e Affari Generali, Relazioni Esterne e Sostenibilità, Affari Legali e Societari e Amministrazione, Finanza e Controllo, supportano il processo di redazione della presente Relazione, che viene successivamente sottoposta al Comitato per la Remunerazione.

4. La Politica
della Società in materia di remunerazione

4.1 Contenuto, finalità e collegamento con la strategia del Gruppo

La Politica descritta nella presente Relazione si focalizza esclusivamente sulla retribuzione dei Componenti degli Organi di Amministrazione, del Direttore Generale, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, e dei componenti degli Organi di Controllo.

Si ricorda che il Consiglio di Amministrazione in carica alla data di approvazione della presente Relazione terminerà il suo mandato con la prossima Assemblea degli Azionisti di approvazione del Bilancio al 31 dicembre 2019 e che al nuovo Consiglio di Amministrazione spetterà la determinazione dei compensi degli Amministratori investiti di particolari cariche e del compenso degli Amministratori non esecutivi per la partecipazione ai comitati consiliari.

FINALITÀ DELLA POLITICA E COLLEGAMENTO CON LA STRATEGIA DEL GRUPPO

La Politica descritta nella presente Relazione ha le seguenti finalità:

> **Attrarre**, **trattenere** e **motivare** le risorse dotate delle qualità professionali richieste **per gestire con successo la Società**

> Facilitare l'**allineamento** degli **interessi** del **Management** al perseguimento dell'obiettivo prioritario della **creazione di valore per gli Azionisti** attraverso l'uso delle componenti variabili di breve e di lungo termine

> Sostenere il perseguimento degli obiettivi inclusi nel **Piano Strategico** quinquennale della Società

Il Piano Strategico di Terna prevede un importante sviluppo della Rete di Trasmissione Nazionale (RTN) e l'integrazione delle fonti di energia rinnovabile, mantenendo un'attenzione costante all'efficienza energetica complessiva del sistema elettrico.

Le principali linee guida della visione strategica del Gruppo sono:

- *Regolato Domestico*: accelerazione degli investimenti in infrastrutture e digitalizzazione e rafforzamento delle attività 'core' in Italia attraverso il coinvolgimento diretto dei territori e il dialogo con tutti gli *Stakeholder* e le comunità locali, per giocare un ruolo da leader nella transizione energetica;
- *Non Regolato Domestico*: sviluppo di nuovi servizi ad alto valore aggiunto cogliendo opportunità coerenti con le attività core di Terna sia nelle aree "Competence based" che "Asset Based";
- *Internazionale*: presidiare la governance a livello comunitario e rafforzare il ruolo di "hub energetico" nel Mediterraneo; cogliere nuove opportunità di crescita all'estero facendo leva sul distintivo *know-how* industriale acquisito.

Parte rilevante del Piano Strategico, inoltre, è dedicata alla sostenibilità del *business*, in termini di sviluppo del capitale umano, ascolto degli Stakeholder e controllo degli impatti ambientali, aspetti che contribuiscono a mitigare i rischi ESG *(environmental, social, governance)* e alla creazione di valore nel medio-lungo termine. I target sono articolati in quattro dimensioni:

Risorse umane: con particolare attenzione alla cultura della sicurezza e la salute dei dipendenti, a piani formativi per lo sviluppo delle competenze digitali e all'implementazione di politiche di lavoro agile;

Stakeholder e territorio: che guarda al coinvolgimento delle comunità locali e l'ascolto delle popolazioni per la condivisione partecipata delle infrastrutture nonché iniziative di responsabilità sociale;

Integrità, responsabilità e trasparenza: con particolare riferimento alla sostenibilità nella catena di fornitura e alla sollecitazione di comportamenti sostenibili da parte dei dipendenti;

Ambiente: i *target* più rilevanti sono legati agli impatti delle infrastrutture di trasmissione e quindi le nuove linee interrate e sottomarine, la rimozione di linee obsolete (oltre 350 km nel periodo di Piano) e la riduzione delle emissioni di CO_2.

Un ruolo rilevante è inoltre attribuito anche alle iniziative nel campo dell'Innovazione, che sono funzionali a far fronte alle sfide che derivano a Terna dalla progressiva transizione alla produzione di energia elettrica da fonti rinnovabili non programmabili, nonché a sviluppare potenzialità nell'ambito non regolato.

La Politica retributiva, con particolare riferimento alla scelta degli indicatori sottostanti ai sistemi di incentivazione, è stata definita con l'obiettivo di indirizzare il Management verso gli obiettivi strategici del Gruppo.

In particolare, per il sistema di incentivazione di breve termine è previsto un processo di *deployment* degli obiettivi a cascata così definito:

- per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale vengono selezionati i principali *driver* del Piano Strategico, declinati poi in obiettivi annuali;
- ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche vengono assegnati alcuni degli obiettivi definiti per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale come obiettivi di Gruppo per tutti i beneficiari; gli altri obiettivi assegnati all'Amministratore Delegato e Direttore Generale o in ogni caso derivanti dal Piano Strategico sono assegnati ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche in relazione all'area di responsabilità attribuita. Inoltre, nel caso in cui per il raggiungimento di obiettivi strategici di particolare rilevanza sia necessaria la compartecipazione di più aree aziendali vengono assegnati obiettivi trasversalmente a più Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- a tutti gli altri destinatari sono ugualmente assegnati gli obiettivi di Gruppo legati ai principali *driver* del Piano Strategico e a cascata vengono individuati tutti gli altri obiettivi afferenti all'area di responsabilità attribuita, individualmente o trasversalmente, per garantire il massimo contributo di ognuno alla strategia complessiva.

Per ulteriori dettagli si veda il paragrafo 4.7 "Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche - Componente variabile di breve termine (MBO)".

Per il sistema di incentivazione di lungo termine vengono definiti obiettivi di medio-lungo temine per assicurare la sostenibilità del *business* e l'allineamento del Management di Terna al profilo di rischio della Società, comunicato ai suoi Azionisti e Stakeholder nel Piano Strategico.

Nello specifico, tra gli obiettivi definiti per l'incentivazione di breve e lungo termine sono stati confermati ad esempio:

- con riferimento al *Regolato Domestico* gli "Investimenti ed Entrate in Esercizio" e la "Qualità del Servizio", definito dall'ARERA, per continuare a sostenere il massimo impegno sulla Rete Elettrica Nazionale (RTN) sia in termini di Investimenti che di servizio reso alla Comunità;
- con riferimento alle Risorse Umane e in generale alle tematiche ESG la "Sicurezza sul Lavoro" e il "posizionamento nel *Dow Jones Sustainability Index*", al fine di assicurare la costante attenzione di Terna ai temi della Sostenibilità.

A ulteriore conferma dello stretto legame tra la visione strategica di medio-lungo termine della Società e la Politica di remunerazione, è opportuno sottolineare come sia per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale che per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, il peso relativo dell'incentivazione di lungo termine è superiore al peso relativo sulla remunerazione complessiva dell'incentivazione di breve termine.

4.2 Linee guida

Il Consiglio, nella definizione della Politica, ha tenuto in considerazione i principi ed i criteri riportati nel Codice di Autodisciplina ed in particolare ha verificato che l'Amministratore Delegato e Direttore Generale 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 *Sustainability*). Analoghi principi ispirano anche la Politica per gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche come meglio descritta più avanti.

4.3 Attuazione

In attuazione dei suddetti principi si evidenzia che:

- i compensi degli Amministratori non investiti di particolari cariche sono commisurati alla partecipazione ai Comitati consiliari, con differenziazione dei compensi del Presidente rispetto ai componenti di ciascun Comitato;
- la retribuzione del Presidente del Consiglio di Amministrazione consiste in un compenso fisso congruente con il ruolo ricoperto;
- la retribuzione dell'Amministratore Delegato e, ove prevista la carica, del Direttore Generale[8], risulta adeguatamente bilanciata tra:
  - una componente fissa, congrua rispetto alle deleghe e/o responsabilità attribuite e sufficiente a remunerare la prestazione nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* indicati dal Consiglio di Amministrazione;
  - una componente variabile legata al raggiungimento di obiettivi predeterminati, misurabili e definiti in modo da assicurare la remunerazione della *performance* in un orizzonte sia di breve che di lungo periodo, in coerenza con i *target* economico-finanziari del Piano Strategico della Società.

È prevista inoltre un'indennità in caso di cessazione del rapporto di amministrazione nonché per la carica di Direttore Generale in caso di cessazione del rapporto di lavoro, fatte salve specifiche casistiche.

[8] I Dirigenti con Responsabilità Strategiche vedono un'attuazione della Politica analoga a quella prevista per il ruolo di Direttore Generale.

4.4 Gli elementi della politica di remunerazione

La politica di remunerazione 2020 di Terna è costituita, in linea di principio, dai seguenti elementi:

- componente fissa della remunerazione;
- componente variabile di breve termine;
- componente variabile di lungo termine;
- benefit;
- *severance*.

Nelle pagine che seguono vengono descritti nel dettaglio i singoli elementi retributivi declinati secondo le specificità dei diversi destinatari della politica.

4.5 Remunerazione dei componenti il CdA

In questa sezione sono evidenziate le caratteristiche principali della politica di remunerazione per i seguenti gruppi di soggetti identificati dalle disposizioni normative interne:

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

4.5.1 Remunerazione degli Amministratori non investiti di particolari cariche

Remunerazione assembleare

La remunerazione annuale degli Amministratori non investiti di particolari cariche è composta dalla sola componente fissa, ritenuta sufficiente ad attrarre, trattenere e motivare consiglieri dotati delle qualità professionali richieste per gestire con successo la Società. Tale componente è commisurata all'impegno richiesto a ciascuno di essi. Per il mandato 2017-2019, tale remunerazione, determinata dall'Assemblea degli Azionisti del 27 aprile 2017, sulla base delle proposte formulate dagli Azionisti, è pari a € 35.000 lordi annui.

Non è prevista alcuna componente variabile legata ai risultati economici conseguiti dalla Società e dal Gruppo. Gli Amministratori non investiti di particolari cariche non sono destinatari di piani di incentivazione e non è prevista una distinzione in termini di remunerazione tra Amministratori indipendenti e non.
Tali Amministratori hanno inoltre diritto al rimborso delle spese sostenute per l'espletamento dell'incarico oltre ad una copertura assicurativa per la responsabilità civile verso terzi; hanno diritto, infine, ad una polizza assicurativa per gli infortuni professionali relativi alla carica.

L'Assemblea degli Azionisti 2020 delibererà, per il mandato 2020-2022, i compensi degli Amministratori non investiti di particolari cariche.

Compenso per la partecipazione ai Comitati consiliari

I compensi aggiuntivi per i componenti dei Comitati costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione sono deliberati dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.
Per il mandato 2017-2019, il compenso annuale degli Amministratori per la partecipazione ai Comitati consiliari è stato determinato dal Consiglio di Amministrazione in data 9 maggio 2017, sentito il parere del Collegio Sindacale, eletto dall'Assemblea degli Azionisti del 27 aprile 2017 e risulta - in continuità con la precedente consiliatura - così composto:

Comitato per la Remunerazione	
Presidente	€ 50.000
Membro	€ 40.000

Comitato per le Nomine	
Presidente	€ 50.000
Membro	€ 40.000

Comitato Operazioni con Parti Correlate	
Coordinatore	€ 50.000
Membro	€ 40.000

Comitato Controllo e Rischi, Corporate Governance e Sostenibilità	
Presidente	€ 60.000
Membro	€ 40.000

Il Consiglio di Amministrazione nominato per il mandato 2020-2022 determinerà i compensi per la partecipazione ai Comitati, in qualità di Presidente o di Membro.

4.5.2 Remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche

Presidente del Consiglio di Amministrazione

Per il mandato 2017-2019, la remunerazione complessiva per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione è stata costituita esclusivamente dalla componente fissa, così articolata:

Compenso* art. 2389 cod. civ. comma 1	**€ 50.000**

Compenso art. 2389 cod. civ. comma 3**	**€ 188.000**

* *Emolumento annuo approvato dall'Assemblea degli Azionisti in data 27 aprile 2017 (e ai sensi dell'articolo 24.1 dello Statuto sociale di Terna).*
** *Emolumento annuo approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 9 maggio 2017, su proposta del Comitato per la Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale.*

Complessivamente, pertanto, al Presidente del Consiglio di Amministrazione, per il mandato 2017-2019, è stata riconosciuta una componente fissa annua pari a **€ 238.000** lordi.

In linea generale 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 al completamento del mandato pari a 1/12 del compenso annuo complessivo per ogni annualità di permanenza in carica.

L'Assemblea degli Azionisti 2020 delibererà, per il mandato 2020-2022, i compensi del Presidente ex art. 2389, comma 1 ed il Consiglio di Amministrazione che sarà nominato per il mandato 2020-2022 determinerà il compenso per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione ex art. 2389, comma 3.

Amministratore Delegato e Direttore Generale

Si ricorda che in Terna per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale il rapporto di amministrazione ed il rapporto di lavoro dirigenziale in essere sono connessi, per cui alla cessazione dell'uno consegue la cessazione dell'altro.
Il rapporto di lavoro dirigenziale del Direttore Generale è disciplinato dal CCNL Dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi vigente. Al Direttore Generale si applicano i trattamenti previsti per la generalità dei Dirigenti oltre a quelli di seguito elencati.

Componente fissa della remunerazione

Componente fissa della remunerazione - Amministratore Delegato

Per il mandato 2017-2019, la remunerazione fissa complessiva per la carica di Amministratore Delegato è stata composta da:

Compenso* art. 2389 cod. civ. comma 1	**€ 35.000**
Compenso art. 2389 cod. civ. comma 3**	**€ 200.000**

* *Emolumento annuo approvato dall'Assemblea degli Azionisti in data 27 aprile 2017 (e ai sensi dell'articolo 24.1 dello Statuto sociale di Terna).*
** *Emolumento annuo approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 9 maggio 2017, su proposta del Comitato per la Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale.*

Componente fissa della remunerazione - Direttore Generale

La remunerazione fissa complessiva per il mandato 2017-2019 per la carica di Direttore Generale è stata composta da una componente fissa annua lorda (Retribuzione Annua Lorda, RAL), approvata dal CdA nella seduta del 9 maggio 2017 pari a **€ 850.000** lordi.

Complessivamente, pertanto, all'AD e DG, per il mandato 2017-2019, è stata riconosciuta una remunerazione fissa lorda annua pari a **€ 1.085.000**.

Il Consiglio di Amministrazione nominato per il mandato 2020-2022, conformemente all'iter deliberativo già descritto, determinerà i compensi per la carica di Amministratore Delegato e Direttore Generale.

PAY RATIO AD e DG

Anche per il 2019, al fine di monitorare il rapporto tra la remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e l'intera popolazione aziendale, è stato calcolato il rapporto tra la remunerazione fissa annua lorda dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e la retribuzione fissa media dell'intera popolazione italiana del Gruppo Terna *(Pay ratio)* che corrisponde ad un valore pari a 26.
Si ricorda che dal 2016 il *pay ratio* è rimasto stabile, a conferma di una struttura retributiva che nel tempo continua a remunerare ad un livello congruo le competenze, l'esperienza ed il contributo richiesto ai diversi ruoli, tenendo quindi conto delle sfide assegnate e dei risultati raggiunti. La politica di remunerazione per l'intera popolazione aziendale è infatti definita anche tenendo in considerazione il posizionamento rispetto al mercato esterno (competitività esterna) e interno (equità interna).

Componente variabile di breve termine (MBO)

L'incentivazione di breve termine (MBO) consente di valutare il contributo di ciascun beneficiario alla *performance* di Terna su base annua e di orientare le azioni del *Management* verso obiettivi strategici in linea con le priorità di *business*.
Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, definisce gli obiettivi dell'MBO per gli Amministratori investiti di particolari cariche e per il Direttore Generale, con l'astensione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale per la parte di suo interesse.

Il Sistema di incentivazione di breve termine non prevede meccanismi di differimento; tale scelta consapevole è stata adottata tenendo in considerazione i seguenti elementi:

- il profilo di rischio della società e del settore di riferimento;
- la presenza di un sistema di incentivazione di lungo termine e il suo peso relativo rispetto alla componente fissa e alla componente variabile di breve termine;
- la presenza di un meccanismo di tipo "*rolling*" del piano di incentivazione di lungo termine che, di fatto, si sviluppa su assegnazioni annuali e con periodo di *vesting* triennale e un periodo *lock up* pari ad un anno;
- l'esistenza di clausole di *clawback*.

Si segnala infine che negli ultimi tre anni il tasso di sfida degli obiettivi sottostanti ai sistemi di incentivazione variabile di breve e lungo termine, sia per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale che per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, è costantemente aumentato al fine di supportare piani strategici in continua crescita, in particolar modo per gli obiettivi correlati ad investimenti e *performance* economico-finanziarie. Tale trend si riconferma anche per il 2020, anno particolarmente sfidante anche in considerazione dell'evoluzione in corso nel contesto macro-economico.

Componente variabile di breve termine (MBO) - Amministratore Delegato

L'incentivazione di breve termine prevista per l'Amministratore Delegato, in ragione delle deleghe conferite, è determinata dal Consiglio di Amministrazione, con l'astensione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, su proposta del Comitato per la Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale.

L'accesso all'incentivo è subordinato 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*.

Nella tabella seguente sono riportati gli obiettivi definiti per l'anno 2020:

OBIETTIVI MBO 2019 - AMMINISTRATORE DELEGATO

OBIETTIVI	CURVA DI *SCORE*
Utile netto 2020	**ON/OFF** (vs *Budget*)
***IoT for The Grid*: realizzazione di un'infrastruttura di raccolta dati mediante installazione di sensoristica distribuita su asset della Rete di Trasmissione Nazionale nelle regioni Sicilia e Abruzzo.**	**ON/OFF**

L'importo dell'incentivo annuale, approvato dal Consiglio di Amministrazione, è pari a **€ 200.000** lordi ed è di tipo ***on/off***; tale importo, pertanto, sarà erogato soltanto al raggiungimento di **entrambi** gli obiettivi, mentre il mancato raggiungimento anche di uno solo dei due obiettivi, non genererà alcuna erogazione.

Componente variabile di breve termine (MBO) - Direttore Generale

L'erogazione dell'incentivazione di breve termine (MBO) in favore del Direttore Generale è subordinata alla verifica del raggiungimento degli obiettivi di *performance* assegnati annualmente, definiti dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, con l'astensione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale per la parte di suo interesse.

Per l'anno 2020, gli obiettivi assegnati al Direttore Generale sono riportati nella tabella seguente, con le relative curve di *score*.

OBIETTIVI MBO 2020 - DIRETTORE GENERALE

OBIETTIVI	PESO	CURVA DI *SCORE*	
EBITDA 2020 - GRUPPO TERNA	**30%**	Delta vs budget	*Score*
		< -1%	0%
		-1% (Minimo)	80%
		Budget (*Target*)	100%
		+2% (Massimo)	150%
		Per valori intermedi interpolazione lineare	
INVESTIMENTI (PESO 40%) ED ENTRATE IN ESERCIZIO (PESO 60%)*	**30%**	Delta vs budget	*Score*
		< -2%	0%
		-2% (Minimo)	80%
		Budget (*Target*)	100%
		+1,5%	130%
		+3% (Massimo)	150%
		Cap investimenti: +10% *Per valori intermedi interpolazione lineare*	
Qualità del Servizio (Energia Non Fornita di Riferimento, ENSR)	**15%**	MWh	*Score*
		Target ARERA** + 300 MWh	0
		Valore pari al peggior risultato 2016-2019 (Minimo)	80%
		Target 2020 ARERA +5% (*Target*)	100%
		Target 2020 ARERA (Massimo)	150%
		Per valori intermedi, interpolazione lineare	
Sicurezza sul lavoro 1. Personale del Gruppo Terna appartenente al perimetro elettrico: Indice di sicurezza sul lavoro (Is) - peso 70% 2. Imprese appaltatrici: Infortuni appaltatori perimetro Italia - peso 30%	**25%**	1)	*Score*
		Is > 1,6	0%
		Is = 1,6 (Minimo)	80%
		Is = 1 (*Target*)	100%
		Is ≤ 0,65 (Massimo)	150%
		Per valori intermedi, interpolazione lineare	
		2)	*Score*
		Numero di infortuni imprese appaltatrici 2020 > Numero di infortuni imprese appaltatrici occorsi nel 2019	0%
		Numero di infortuni imprese appaltatrici 2020 < = Numero di infortuni imprese appaltatrici occorsi nel 2019 (*Target*)	100%
		Numero di infortuni imprese appaltatrici 2020 < = Media del Numero di infortuni imprese appaltatrici occorsi nel 2019 e 2018 (Massimo)	150%
		Per valori intermedi, interpolazione lineare	

* *Entrambi gli indicatori che compongono l'obiettivo sono riferiti alle attività regolate del Gruppo Terna. Ciascuno dei due indicatori concorre al raggiungimento dell'obiettivo, secondo la curva di score indicata. A consuntivo, lo score attribuito all'obiettivo sarà, pertanto, pari alla media ponderata degli score dei due indicatori (purché entrambi gli score siano ≥ 80%, altrimenti la quota di premio correlata all'obiettivo si azzera).*

** *ARERA è l'Autorità di Regolazione per Energia Reti e Ambiente.*

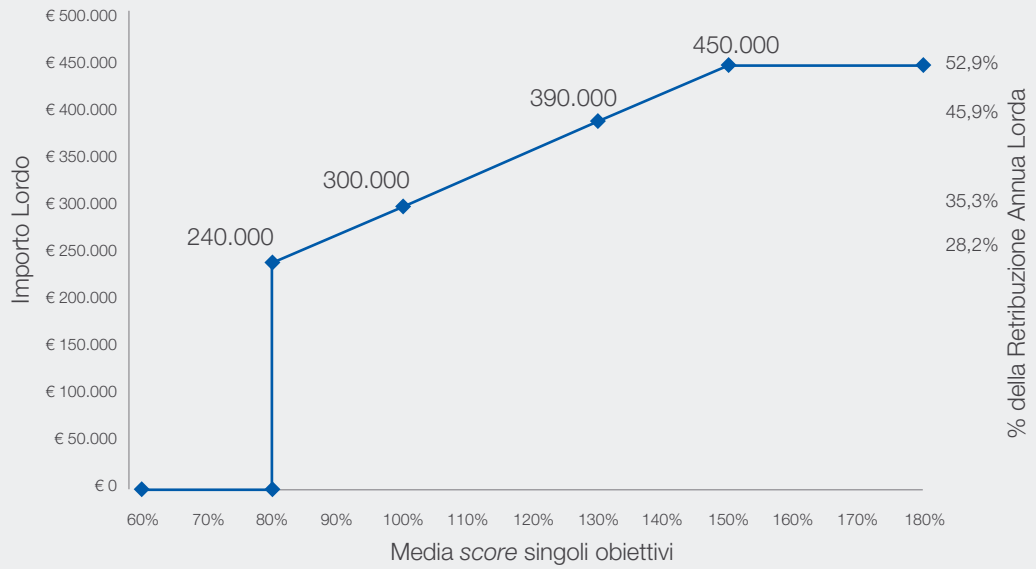
Il secondo degli obiettivi assegnati al Direttore Generale misura il valore degli investimenti e delle entrate in esercizio previsti a budget nel 2020 per tutte le attività regolate del Gruppo Terna. Per "entrate in esercizio" si intende il valore degli asset che vengono resi disponibili all'esercizio della rete o all'utilizzo operativo in azienda, nel periodo di riferimento.

La "Qualità del Servizio" fornisce indicazioni relative alla *performance* operativa dell'Azienda attraverso la misura, in MWh, della quantità di energia non fornita (ENSR, Energia non fornita di riferimento); pertanto, quanto più basso sarà il valore rilevato di tale parametro, tanto più alto sarà lo *score*, fino allo *score* massimo (150%) che corrisponde al *target* fissato, per il 2020, dall'Autorità di Regolazione per Energia Reti e Ambiente (ARERA).

L'obiettivo "Sicurezza sul Lavoro" è composto da due sotto-obiettivi:

- il primo sotto-obiettivo è rappresentato dall'Indice di sicurezza sul lavoro (Is), calcolato come media aritmetica ponderata dell'Indice di frequenza degli infortuni e dell'Indice di gravità e valorizzato rapportando l'andamento dell'anno all'andamento medio dei tre anni precedenti;
- il secondo sotto-obiettivo è rappresentato dal numero di infortuni occorsi al personale delle imprese appaltatrici che operano presso i siti Terna (perimetro Italia).

L'importo dell'incentivazione effettivamente erogato varia in funzione del grado di raggiungimento dei *target* assegnati ai singoli obiettivi, come sotto illustrato:



Se la media degli *score* dei singoli obiettivi è inferiore a 80%, nulla è dovuto. In caso di *overperformance* non è possibile conseguire un premio superiore a quello massimo prestabilito (150%).

Complessivamente, pertanto, all'AD e DG per il 2020, è riconosciuta una remunerazione variabile di breve termine che, ***al target****, è pari a* ***500.000 euro*** *annui lordi ed al livello massimo è pari a 650.000 euro annui lordi.*

Componente variabile di lungo termine (LTI)

Al fine di contribuire al raggiungimento degli obiettivi strategici di lungo termine, la Società adotta un sistema di incentivazione di lungo periodo finalizzato a:

- garantire la correlazione tra gli interessi del *Management* e la creazione di valore per gli Azionisti nel lungo termine, attraverso l'introduzione nella struttura retributiva dei beneficiari di un incentivo economico correlato al raggiungimento di sfidanti obiettivi pluriennali di *performance* aziendale, direttamente collegati al valore del titolo e da indicatori anche di natura non economica;
- premiare le *performance* di lungo periodo mediante assegnazioni annuali (*rolling*) coerenti con gli obiettivi strategici;
- 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 il periodo di vigenza del Piano.

In continuità con quanto fatto negli anni precedenti, anche per il 2020 Terna ha previsto l'assegnazione annuale (meccanismo *rolling*) di un nuovo sistema di incentivazione di lungo termine basato su *Performance Share* 2020-2023 ("Piano di *Performance Share* 2020-2023").

Tale piano, descritto dettagliatamente nell'apposito Documento Informativo predisposto ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF e dell'art. 84-*bis* del Regolamento Emittenti, rappresenta un ulteriore step nel percorso di continuo miglioramento della politica di remunerazione di Terna, in un'ottica di un sempre maggiore allineamento tra gli interessi del Management e quelli degli Azionisti. Infatti, dopo il Ciclo "monetario convertibile" 2017-2019 e i due Cicli *Phantom Stock* 2018-2020 e 2019-2021, il Piano di *Performance Share* 2020-2023 è interamente basato su azioni ordinarie di Terna, in linea con le migliori prassi di mercato e le raccomandazioni degli investitori e dei *proxy advisors*.

Di seguito si descrivono le principali caratteristiche del Piano di *Performance Share* 2020-2023.

Piano di incentivazione di lungo termine di *Performance Share* 2020-2023

Il Piano di *Performance Share* 2020-2023 è rivolto al Direttore Generale (che ricopre anche la carica di Amministratore Delegato), ai manager del Gruppo e, fra questi, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche altri Dirigenti e una selezione di Quadri, e prevede l'utilizzo di azioni ordinarie di Terna S.p.A. (*Performance Share*) ed un meccanismo di assegnazione annuale (*rolling*) con un periodo di *vesting* triennale (2020 - 2022) e un periodo di un anno di *lock up*.

Il Piano prevede l'assegnazione del diritto a ricevere gratuitamente un determinato numero di Azioni ordinarie di Terna S.p.A. al termine del periodo di *vesting* e a fronte del raggiungimento degli obiettivi di *performance* cui il piano è collegato, permettendo quindi di legare in maniera sistemica gli interessi del Management e quelli degli Azionisti.

Gli indicatori di *performance* che determinano il numero di *Performance Share* da attribuire al termine del periodo di *vesting* sono:

- **EBITDA** cumulato triennale, che riflette il conseguimento della *performance* operativa;
- **TSR Relativo** vs *peer group*, che riflette il conseguimento della *performance* di mercato;
- l'**indicatore di sostenibilità *Dow Jones Sustainability Index*** per misurare la *performance* legata alla sostenibilità del *business* di Terna.

Di seguito il dettaglio dei singoli obiettivi e delle relative curve di *performance*:

PIANO DI INCENTIVAZIONE DI LUNGO TERMINE *PERFORMANCE SHARE* 2020-2023

OBIETTIVI	PESO	CURVA DI *SCORE*	
EBITDA Cumulato Triennale al 2022 confrontato con l'EBITDA Cumulato Triennale di Piano Strategico	50%	Delta vs *target* di Piano Strategico	*Score*
		-1%	80%
		Target	100%
		+2%	150%
		Per delta negativi maggiori dell'1%, lo *score* è pari a zero (per valori intermedi si procede ad interpolazione lineare)	
Total Shareholder Return Relativo 2020-2022[9] Posizionamento di Terna nel *peer group*[10] di riferimento	30%	Posizionamento nel *peer group*	*Score*
		7°, al 6° o al 5° posto	0%
		4° posto	80%
		3° posto	100%
		1° posto o 2° posto	150%
		Qualora, pur posizionandosi al 1° o al 2° posto, il TSR di Terna risultasse negativo nel periodo di riferimento, l'*overperformance* non verrà riconosciuta e lo *score* associato sarà, pertanto, pari a 100% (c.d. "negative TSR threshold").	
***Dow Jones Sustainability Index* (DJSI)** Posizionamento annuale di Terna negli anni 2020 2021- 2022	20%	• in caso di mancata inclusione nell'Indice in 1, 2 o in tutti e tre gli anni di durata del Piano il numero di *Performance Share* attribuibili sarà pari a zero; • in caso di inclusione nell'Indice in tutti e tre gli anni di durata del Piano il numero di *Performance Share* attribuibili sarà pari all'80% (livello Minimo); • in caso di inclusione nell'Indice in tutti e tre gli anni e posizionamento tra le prime 7 aziende almeno in 1 anno su 3 di durata del Piano il numero di *Performance Share* attribuibili sarà pari al 100% (livello *Target*); • in caso di inclusione nell'Indice in tutti e tre gli anni e posizionamento tra le prime 7 aziende in almeno 2 anni su 3 di durata del Piano il numero di *Performance Share* attribuibili sarà pari al 130%; • in caso di inclusione nell'Indice in tutti e tre gli anni e posizionamento tra le prime 7 aziende in almeno 2 anni su 3 di durata del Piano e ad un livello pari o superiore al nono decile[11] in un anno su tre il numero di *Performance Share* attribuibili sarà pari al 150% (livello Massimo).	

La *performance* complessiva sarà misurata come media pesata degli *score* raggiunti per ciascuno dei tre obiettivi di Piano, secondo le rispettive curve di *performance* sopra rappresentate. Affinché il sistema incentivante si attivi e maturi, quindi, il diritto all'attribuzione delle *Performance Share*, dovrà essere raggiunta una *performance* complessiva pari almeno all'80%, al di sotto della quale nulla sarà dovuto. In caso di *overperformance* non è possibile conseguire un premio superiore a quello massimo prestabilito (150%).

L'accertamento del raggiungimento degli obiettivi del Piano, per la determinazione del numero di *Performance Share* da attribuire sarà effettuata dal Consiglio di Amministrazione, sulla base delle indicazioni fornite dal Comitato per la Remunerazione, in occasione dell'approvazione del progetto di Bilancio al 31 dicembre 2022.

Al termine del periodo di *vesting* è inoltre prevista l'attribuzione di un numero di azioni aggiuntivo (*dividend equivalent*) corrispondente al controvalore dei dividendi non goduti rispetto al numero di azioni effettivamente attribuite, al fine di assicurare ancora un maggior allineamento di interessi tra manager e investitori.

[9] Il TSR di Terna e dei *peers* viene calcolato su un arco temporale di tre anni, utilizzando, la media dei valori di chiusura del titolo dell'anno 2020 e l'analoga media relativa all'anno 2022. La fonte dei dati per il TSR è Bloomberg.

[10] Le società rientranti nel *peer group* (*Snam, Red Electrica, Enagas, National Grid, Severn Trent, United Utilities*) sono primarie utilities Europee quotate in borsa. Esse fanno parte del sotto-settore delle utilities regolate e presentano, pertanto, un modello di *business* che, pur riferibile a settori diversi, presenta elementi di omogeneità e comparabilità con quello di Terna. La selezione del *peer group* è stata quindi orientata all'individuazione di titoli che riflettano le caratteristiche del titolo Terna, sia con riferimento al ciclo di *business* che con riferimento agli elementi esterni che possano condizionarne l'andamento, tanto da essere al momento dell'approvazione della presente Relazione, i medesimi titoli presi in esame dagli analisti finanziari ai fini della valutazione e del confronto con il titolo Terna. I titoli azionari che dovessero essere oggetto di operazioni straordinarie che ne comportino il *delisting* o la sensibile riduzione del capitale flottante, saranno sostituiti (fino ad un massimo di due) dai seguenti titoli, elencati nell'ordine: Elia, REN.

[11] Con posizionamento ad un livello pari o superiore al 9° decile si intende l'inclusione nel 10% delle aziende valutate come best performer dalla società RobecoSam per l'inclusione nel DJSI World.

Il Premio finale del Piano dipende quindi da:

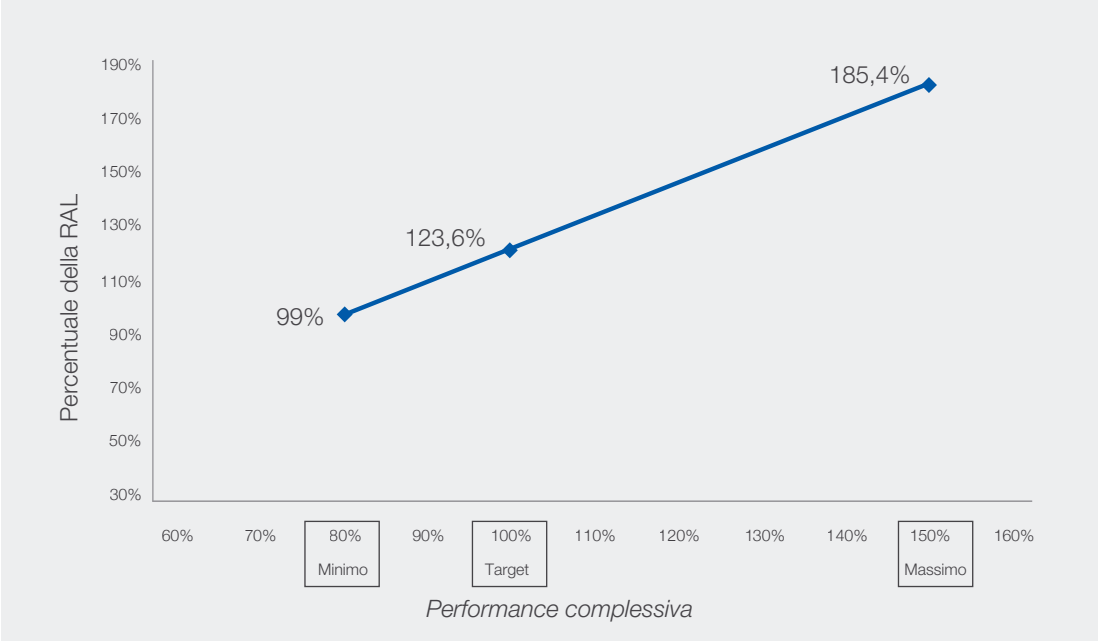
- numero di Azioni attribuite (sulla base della *performance* del Gruppo Terna);
- valore dell'Azione, in base alla *performance* di Borsa.

Al termine del periodo di *vesting*, il 30% delle Azioni attribuite, ivi incluse quelle attribuite come *dividend equivalent*, sarà soggetto ad un ulteriore periodo di *lock up* pari ad un anno, che si concluderà nel 2024, nel corso del quale tali Azioni sono soggette ad un vincolo di non trasferibilità (ovvero non potranno essere trasferite e/o cedute per un periodo di 12 mesi).

Nell'immagine seguente è riportato lo schema temporale del Piano di *Performance Share* 2020-2023:

Nuovo Piano LTI: Piano di *Performance Share* 2020-2023 - Direttore Generale

Il compenso variabile del Direttore Generale legato al nuovo Piano di *Performance Share* 2020-2023 prevede l'assegnazione di un numero di Azioni corrispondente a percentuali della Retribuzione Annua Lorda del Direttore Generale, che variano rispetto al raggiungimento dei diversi livelli di *performance* (Minimo, *Target* e Massimo), come di seguito illustrato:



Al termine del periodo di *vesting* è inoltre prevista l'attribuzione di un numero di azioni aggiuntivo (*dividend equivalent*) corrispondente al controvalore dei dividendi non goduti rispetto al numero di azioni effettivamente attribuite.

Il Premio finale del Piano per il Direttore Generale dipende quindi da:

- numero di Azioni attribuite (sulla base della *performance* del Gruppo Terna);
- valore dell'Azione, in base alla *performance* di Borsa.

Al termine del periodo di *vesting*, il 30% delle Azioni attribuite, ivi incluse quelle attribuite come *dividend equivalent*, sarà soggetto ad un ulteriore periodo di *lock up* pari ad un anno, nel corso del quale tali Azioni sono soggette ad un vincolo di non trasferibilità (ovvero non potranno essere trasferite e/o cedute per un periodo di 12 mesi).

In caso di cessazione del rapporto prima dell'Attribuzione delle Azioni per causa diversa da:

- licenziamento disciplinare;
- dimissioni non per giusta causa;
- revoca per giusta causa dell'incarico di amministratore;
- dimissioni non per giusta causa dell'amministratore;

e quindi anche nell'ipotesi di risoluzione consensuale del rapporto, verrà mantenuto il Diritto (per il beneficiario o per gli eredi o aventi causa) all'Attribuzione di una quota parte delle Azioni applicando il criterio *pro-rata temporis* e sulla base della valutazione dei risultati di *performance*.

Altri Piani di incentivazione di lungo termine

Ricordiamo che ad oggi Terna ha in essere il primo e il secondo Ciclo triennale del Piano di Incentivazione di Lungo Termine di *Phantom Stock* 2018-2021, che puntano a premiare crescite del valore per gli Azionisti persistenti e sostenibili nel tempo e che permettono un maggiore allineamento con le prassi di mercato, le indicazioni del Codice di Autodisciplina e gli obiettivi del Piano Strategico 2018-2022.

Per i dettagli relativi al primo e secondo Ciclo del Piano di Incentivazione di Lungo Termine di *Phantom Stock* 2018-2021 si rimanda alle Relazioni sulla Remunerazione 2018 e 2019 ed al relativo Documento Informativo disponibili sul sito internet della Società.

CLAUSOLE DI CLAWBACK E MALUS

Sulla parte variabile dei compensi corrisposti all'Amministratore Delegato e Direttore Generale è prevista l'applicazione di clausole di *clawback*, che prevedono entro i termini di prescrizione previsti dalle vigenti disposizioni legislative e indipendentemente dal fatto che il rapporto sia ancora in essere o cessato, la restituzione di somme già erogate, nonché clausole di *malus*, che prevedono il diritto, per la Società, di trattenere l'eventuale parte dell'incentivo oggetto di differimento, ove applicato, nel caso in cui risultasse accertato che l'erogazione del premio è avvenuto sulla base di dati che in seguito risultino manifestamente errati o dolosamente alterati, in caso di gravi e intenzionali violazioni delle leggi, del Codice Etico e di norme aziendali, in caso di comportamenti fraudolenti o di colpa grave del beneficiario a danno della società o di una delle società del Gruppo. L'applicazione di detti meccanismi fa comunque salva ogni altra azione consentita dall'ordinamento a tutela degli interessi della Società.

Benefit

Analogamente a quanto accade ai Dirigenti del Gruppo e in continuità con la Politica attuata nel 2019, il pacchetto di *benefit* per il Direttore Generale è definito in conformità a quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di riferimento nonché a quanto disciplinato dalle *policy* e prassi aziendali applicabili alla generalità dei Dirigenti:

- contributo fondo di previdenza complementare (FONDENEL);
- iscrizione assistenza sanitaria integrativa (ASEM);
- coperture rischio morte e invalidità permanente;
- autovettura aziendale ad uso promiscuo;
- polizza assicurativa per gli infortuni professionali ed extraprofessionali.

Patti di non concorrenza

Allo stato attuale Terna, con riferimento agli Amministratori e al Direttore Generale, non ha in essere patti di non concorrenza che prevedano il riconoscimento di un corrispettivo in cifra fissa o rapportato alla remunerazione fissa in relazione alla durata e all'ampiezza del vincolo derivante dal patto stesso. Tuttavia, Terna si riserva di valutare l'opportunità di eventuali clausole specifiche al riguardo, da contenere entro il limite della Politica aziendale che fa riferimento ad una annualità a fronte di patti che, di norma, hanno durata annuale.

Severance

Per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, in coerenza con le prassi di mercato e al fine di tutelare gli interessi della Società prevenendo eventuali controversie, è previsto un trattamento di fine mandato e un'indennità di fine rapporto. Si ricorda, infatti, che per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale di Terna il rapporto di amministrazione ed il rapporto di lavoro dirigenziale in essere sono connessi, per cui alla cessazione dell'uno consegue la cessazione dell'altro.

In linea con quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 9 maggio 2017 e ferme restando le prerogative del nuovo Consiglio di Amministrazione, fatti salvi i casi di licenziamento disciplinare e di dimissioni non per giusta causa, alla risoluzione del rapporto di lavoro connessa alla scadenza del mandato, è prevista (i) come Direttore Generale, l'erogazione di un'indennità pari a 24 mensilità della retribuzione omnicomprensiva, oltre ad una somma pari all'indennità di mancato preavviso di cui all'art. 2121 cod. civ. (ii) come Amministratore Delegato, un trattamento di fine mandato (TFM) in misura pari a 1/12 del compenso determinato complessivamente per la carica di AD, per ogni anno di mandato.

4.6 Remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale

In questa sezione sono evidenziate le caratteristiche principali della politica di remunerazione per i componenti del Collegio Sindacale.

La remunerazione annuale dei Componenti del Collegio Sindacale è composta dalla sola componente fissa. Tale componente è commisurata all'impegno richiesto dal ruolo ricoperto.

Per il mandato 2017-2019 i compensi del Collegio Sindacale sono pari a:

Collegio Sindacale (compensi riferiti al mandato 2017-2019)

Presidente del Collegio Sindacale	€ 55.000
Sindaco Effettivo	€ 45.000

L'Assemblea Ordinaria degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2019, nominerà il nuovo Collegio Sindacale per la durata di tre esercizi determinando il compenso spettante al Presidente e a ciascun componente effettivo del Collegio.

4.7 Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Per Dirigenti con Responsabilità Strategiche (DIRS) si intendono coloro che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società. I Dirigenti con Responsabilità Strategiche, il cui perimetro riflette il nuovo assetto organizzativo del Gruppo, sono i titolari dei seguenti ruoli organizzativi:

- Responsabile Rete di Trasmissione Nazionale;
- Responsabile International Operations;
- Responsabile Corporate Affairs;
- Responsabile Strategie, Sviluppo e Dispacciamento;
- Responsabile Amministrazione, Finanza e Controllo;
- Responsabile Relazioni Esterne e Sostenibilità;
- Responsabile Innovation Energy Solutions & Connectivity.

L'elenco dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è stato redatto interpretando l'articolo 152 sexies comma 1 lett. c) del Regolamento Consob n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modificazioni in maniera estensiva, al fine di assicurare la massima trasparenza nei confronti degli Azionisti sulle operazioni compiute dai Dirigenti della Società aventi responsabilità strategiche seppur nell'area di loro specifica competenza.
Nella definizione della Politica retributiva per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche si è tenuto in considerazione che questi fossero destinatari di una Politica nella quale una parte della remunerazione è legata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance*, anche di natura non economica, preventivamente indicati e determinati in coerenza con le linee guida contenute nella politica generale di remunerazione definita dal Consiglio di Amministrazione stesso (Principio 6.P.2. del Codice di Autodisciplina ad oggi vigente).

I criteri 6.C.1 e 6.C.2 del Codice di Autodisciplina si applicano, in quanto compatibili, anche alla determinazione della remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Il rapporto di lavoro dirigenziale dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è disciplinato dal CCNL Dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi vigente. Ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche si applicano i trattamenti previsti per la generalità dei Dirigenti oltre a quelli di seguito elencati.

La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è composta dai seguenti elementi:

- la Retribuzione Annua Lorda (RAL), definita in relazione al ruolo ricoperto, alle responsabilità ad essi assegnate e alla strategicità della risorsa;
- l'incentivazione di breve termine (MBO) conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali, che a livello *target* rappresenta una percentuale fino al 50% della Retribuzione Annua Lorda (RAL);
- l'incentivazione di lungo termine conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi pluriennali, che intesa come valore complessivo nel triennio di durata del Piano a livello *target* è pari ad una quota prestabilita fino al 60% della Retribuzione Annua Lorda (RAL);
- i *benefit* riconosciuti dal CCNL applicato e dalle *policy* e prassi aziendali;
- le indennità di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro ad iniziativa della Società definite in coerenza con le *best practice* di mercato, come meglio descritto nel successivo paragrafo "Severance".

Componente variabile di breve termine (MBO)

L'incentivazione di breve termine (MBO) consente di valutare il contributo del beneficiario alla *performance* di Terna su base annua e di orientare le azioni del *Management* verso obiettivi strategici in linea con le priorità di *business*.

Gli obiettivi MBO dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono definiti dall'Amministratore Delegato, in coerenza con la Politica di remunerazione e con i criteri generali definiti dal Comitato per la Remunerazione.

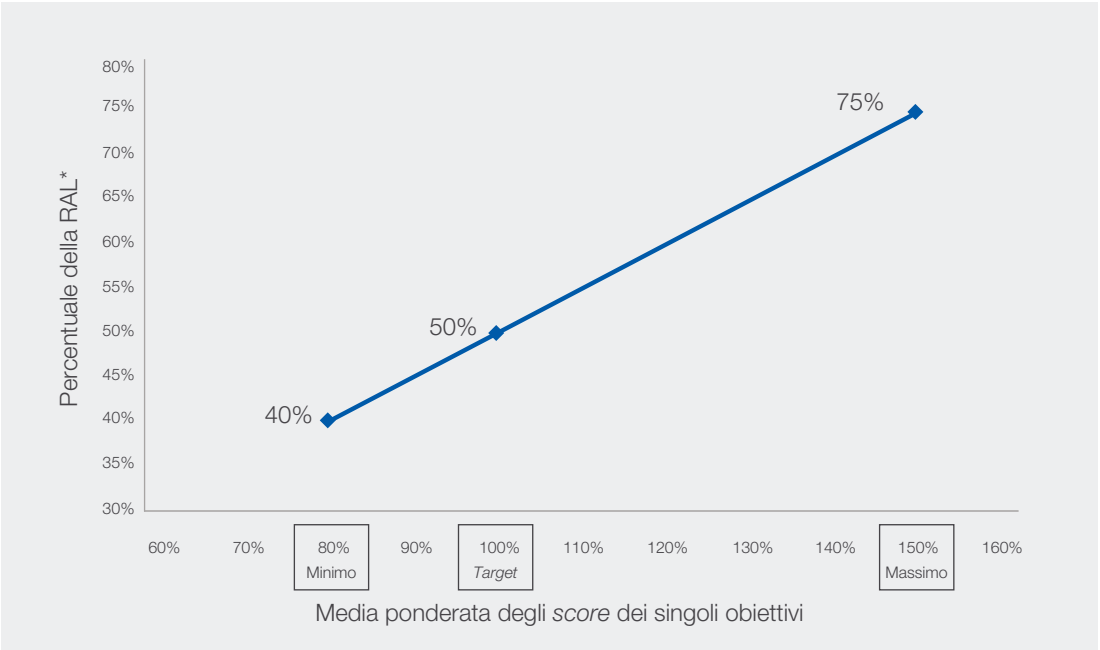
Il sistema MBO si attiva solo a fronte del superamento della soglia di accesso (curva EBITDA di budget) ed è articolato in uno schema-obiettivi guidato come di seguito rappresentato:

Gate di accesso: **Curva EBITDA di budget**

Obiettivi di gruppo	Peso 30%-40%	Obiettivi trasversali	Peso 20%-30%	Obiettivi individuali	Peso 20%-30%	Obiettivo qualitativo	Peso 10%
Obiettivi comuni a tutti i beneficiari		Obiettivi comuni a più funzioni con riferimento a particolari priorità o iniziative aziendali		Obiettivi specifici del ruolo		Valutazione riferita ai comportamenti manageriali del Modello di *Leadership*	

L'erogazione dell'MBO in favore dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è conseguente alla verifica da parte del Comitato per la Remunerazione, con il supporto della funzione Risorse Umane, Organizzazione e Affari Generali, del raggiungimento degli obiettivi di *performance* assegnati annualmente.

L'importo dell'incentivazione effettivamente erogato varia in funzione del grado di raggiungimento dei *target* correlati ai singoli obiettivi (e quindi in relazione agli *score* maturati dai singoli *kpi*) specifici per singolo ruolo:



** Le percentuali di RAL esposte nel grafico rappresentano la massima opportunità di premio per ciascun livello di conseguimento complessivo degli obiettivi.*

Se la media ponderata degli *score* dei singoli obiettivi è inferiore a 80%, nulla è dovuto; in caso di *overperformance* non è possibile conseguire un premio superiore a quello massimo prestabilito (150%).

Il Sistema di incentivazione di breve termine non prevede meccanismi di differimento; tale scelta consapevole è stata adottata tenendo in considerazione i seguenti elementi:

- il profilo di rischio della società e del settore di riferimento;
- la presenza di un sistema di incentivazione di lungo termine e il suo peso relativo rispetto alla componente fissa e alla componente variabile di breve termine;
- la presenza di un meccanismo di tipo "*rolling*" del piano di incentivazione di lungo termine che, di fatto, si sviluppa su assegnazioni annuali e periodo di *vesting* triennale e un periodo di *lock up* di un anno;
- l'esistenza di clausole di *clawback*.

Componente variabile di lungo termine (LTI)

In linea con quanto già previsto per il Direttore Generale, anche per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche può essere prevista la partecipazione al nuovo Piano di incentivazione di lungo termine *Performance Share* 2020-2023.

Il nuovo Piano di *Performance Share* 2020-2023 per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche prevede i medesimi obiettivi di *performance* (EBITDA Cumulato triennale, TSR Relativo, DJSI) del Direttore Generale, con gli stessi pesi e le stesse curve di *score*, oltre al medesimo periodo di *vesting*, di *lock up* e meccanismi di erogazione.

Pertanto, quanto descritto in precedenza per il Direttore Generale si intende qui integralmente richiamato, ad eccezione delle opportunità di premio e degli aspetti correlati alla corresponsione in caso di risoluzione anticipata del rapporto, per i quali vi sono specifiche previsioni di seguito descritte.

Si riepilogano sinteticamente le caratteristiche e le opportunità di premio a *target* per i DIRS:

STRUMENTO	*PERFORMANCE SHARE*
Periodo di *vesting*	2020-2022
Obiettivi	**50%** EBITDA cumulato
	30% TSR Relativo
	20% *Dow Jones Sustainability Index*
Opportunità di premio	Percentuali di incentivazione da convertire in *Performance Share* fino al 60% della Retribuzione Annua Lorda (RAL), come valore complessivo nel triennio di durata del Piano LTI, se la media ponderata degli *score* dei singoli obiettivi è al *target* (100%) e a parità del valore dell'azione di Terna rispetto alla data di assegnazione.

In particolare, per i DIRS è previsto che nel caso di cessazione del rapporto di lavoro prima dell'Attribuzione delle Azioni per causa diversa da:

- licenziamento disciplinare;

- dimissioni non per giusta causa

e quindi anche nell'ipotesi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, verrà mantenuto il diritto (per il beneficiario o per gli eredi o aventi causa) a ricevere una quota parte delle Azioni applicando il criterio *pro-rata temporis*, qualora vengano raggiunti i risultati di *performance*.

CLAUSOLE DI CLAWBACK E MALUS

Anche per i DIRS, sulla parte variabile di breve e di lungo termine dei compensi corrisposti è prevista l'applicazione di clausole di *clawback*, che prevedono entro i termini di prescrizione previsti dalle vigenti disposizioni legislative e indipendentemente dal fatto che il rapporto sia ancora in essere o cessato, la restituzione di somme già erogate, nonché clausole di *malus*, che prevedono il diritto, per la Società, di trattenere l'eventuale parte dell'incentivo oggetto di differimento, ove applicato, nel caso in cui risultasse accertato che l'erogazione del premio è avvenuta sulla base di dati che in seguito risultino manifestamente errati o dolosamente alterati, in caso di gravi e intenzionali violazioni delle leggi, del Codice Etico e di norme aziendali, in caso di comportamenti fraudolenti o di colpa grave del beneficiario a danno della società o di una delle società del Gruppo. L'applicazione di detti meccanismi fa comunque salva ogni altra azione consentita dall'ordinamento a tutela degli interessi della Società.

Entry bonus

Solo in casi eccezionali, la Società può prevedere la possibilità di corrispondere a favore dei DIRS un *Entry bonus* in fase di assunzione, esclusivamente con la finalità di *attraction* di risorse con elevata *seniority* manageriale ed in possesso di competenze critiche per il *business*.

Benefit

In continuità con la Politica attuata, il pacchetto di *benefit* per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche è definito in conformità a quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di riferimento nonché a quanto disciplinato dalle *policy* e prassi aziendali applicabili a tutto il personale Dirigente:

- contributo fondo di previdenza complementare (FONDENEL);
- iscrizione assistenza sanitaria integrativa (ASEM);
- coperture rischio morte e invalidità permanente;
- autovettura aziendale ad uso promiscuo;
- polizza assicurativa per gli infortuni professionali ed extraprofessionali.

Patti di non concorrenza

Allo stato attuale, con riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nei casi in cui questi abbiano professionalità e competenze tali per cui la risoluzione del rapporto di lavoro possa determinare rischi per l'azienda, la Società può applicare patti di non concorrenza, il cui corrispettivo viene definito entro il limite della Politica aziendale che fa riferimento ad una annualità della Retribuzione Annua Lorda, a fronte di patti che, di norma, hanno durata annuale.

Severance

In caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro ad iniziativa dell'azienda, potranno essere corrisposti importi stabiliti tramite accordi *ex-ante* o all'atto della risoluzione, definiti tenuto conto delle responsabilità affidate e dell'attività prestata.

In particolare, per i DIRS, salvi i casi di licenziamento disciplinare e di dimissioni non per giusta causa, potrà essere riconosciuta un'indennità di fine rapporto fino ad un massimo di 24 mensilità della retribuzione omnicomprensiva, oltre ad una somma pari all'indennità di mancato preavviso di cui all'art. 2121 cod.civ..

5. Indice analitico
per temi (Delibera Consob n. 18049, Sezione I)

Al fine di una più agevole lettura della presente Relazione, si presenta di seguito un indice analitico per temi, riportante i riferimenti ai paragrafi che contengono informazioni rispetto ai singoli contenuti della Delibera CONSOB n. 18049, Sezione I.

DELIBERA CONSOB	INFORMAZIONE RICHIESTA	RIFERIMENTI
A	Gli organi o i soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica delle remunerazioni, specificando i rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica;	Pagg. da 20 a 27
B	l'eventuale intervento di un comitato per la remunerazione o di altro comitato competente in materia, descrivendone la composizione (con la distinzione tra consiglieri non esecutivi e indipendenti), le competenze e le modalità di funzionamento;	Pagg. da 20 a 25
C	il nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni;	Pag. 27
D	le finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, i principi che ne sono alla base e gli eventuali cambiamenti della politica delle remunerazioni rispetto all'esercizio finanziario precedente;	Pagg. 13; da 28 a 30
E	descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione del relativo peso nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di lungo periodo;	Pagg. 8; 9; 18; 19 da 31 a 46
F	la politica seguita con riferimento ai benefici non monetari;	Pagg. 9; 41; 46
G	con riferimento alle componenti variabili, una descrizione degli obiettivi di *performance* in base ai quali vengono assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e di lungo termine, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione;	Pagg. 8; 9; da 34 a 45
H	i criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di *performance* alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione;	Pagg. 8; 9; da 34 a 45
I	informazioni volte ad evidenziare la coerenza della politica delle remunerazioni con il perseguimento degli interessi a lungo termine della società e con la politica di gestione del rischio, ove formalizzata;	Pagg. da 28 a 30; da 37 a 40; 45; 46
J	i termini di maturazione dei diritti (cd. *vesting period*), gli eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, i meccanismi di correzione *ex-post*;	Pagg. da 37 a 40; 45; 46
K	informazioni sull'eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi;	Pagg. da 37 a 40; 45; 46
L	la politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, specificando quali circostanze determinino l'insorgere del diritto e l'eventuale collegamento tra tali trattamenti e le *performance* della società;	Pagg. 9; 41; 46
M	informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie;	Pagg. 9; 41; 46
N (i)	la politica retributiva eventualmente seguita con riferimento agli amministratori indipendenti;	L'azienda non prevede politiche retributive specifiche per gli Amministratori Indipendenti.
N (ii)	la politica retributiva eventualmente seguita con riferimento all'attività di partecipazione a comitati;	Pag. 32
N (iii)	la politica retributiva eventualmente seguita con riferimento allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vice presidente, ecc.);	Pagg. 8; 32
O	informazione in merito all'utilizzo di politiche retributive di altre società come riferimento, e in caso positivo i criteri utilizzati per la scelta di tali società.	Nell'elaborare la propria politica, l'Azienda non ha preso a riferimento politiche retributive di altre Società. È stato tuttavia effettuato un *benchmark* retributivo con un *peer group* (Pagg. 16 e 17).

6. Indice analitico

ai sensi del criterio applicativo 6.C.1 del codice di Autodisciplina (Edizione Luglio 2018)

Al fine di una più agevole lettura della presente Relazione, si presenta di seguito un indice analitico che riporta i riferimenti ai paragrafi che contengono informazioni rispetto ai singoli punti del Criterio Applicativo 6.C.1.

CRITERIO APPLICATIVO		RIFERIMENTI
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;	Pagg. 18; 19 da 28 a 30
b)	sono previsti limiti massimi per le componenti variabili;	Pagg. 8; 9; 18; 19; 34; 36; 39; 44; 45
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;	Pagg. da 31 a 33
d)	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 lungo periodo;	Pagg. 8; 9; 34; 35; 36; 38; 44; 45
e)	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;	Pagg. da 18; 19 da 37 a 40; 45; 46
f)	sono previste intese contrattuali che consentono alla società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate (o di trattenere somme oggetto di differimento), determinate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati;	Pagg. 40; 46
g)	l'indennità eventualmente prevista per la cessazione del rapporto di amministrazione è definita in modo tale che il suo ammontare complessivo non superi un determinato importo o un determinato numero di anni di remunerazione. Tale indennità non è corrisposta se la cessazione del rapporto è dovuta al raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati.	Pagg. 9; 41

Terna
PROTOCOLLO D'INTESA

Sezione II: Relazione sui compensi corrisposti per l'anno 2019

Indice

Premessa 53

Prima parte

Compensi fissi 54
Compensi variabili 54
Compensi per la partecipazione ai Comitati 57
Benefit 57
Severance 57

Seconda parte

Tabella 1 58
Tabella 3A 64
Tabella 3B 66
Schema 7-*ter* 67

Glossario 68

Premessa

La presente sezione è articolata in due parti che illustrano rispettivamente:

- nella **Prima parte**, i diversi elementi che compongono la remunerazione (compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro) dando evidenza della coerenza con la politica in materia di remunerazione di riferimento;
- nella **Seconda parte**, mediante le tabelle allegate, i compensi dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, del Direttore Generale e le informazioni relative alle partecipazioni azionarie nella Società dagli stessi detenute, nonché i compensi previsti per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

La presente Sezione è sottoposta al voto non vincolante da parte dell'Assemblea degli Azionisti come previsto dall'Art. 123-ter del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (il "Testo Unico della Finanza" o TUF aggiornato in base al D. Lgs. 10 maggio 2019, n. 49) che prevede al comma 6:" Fermo restando quanto previsto [...] l'assemblea convocata [...] delibera in senso favorevole o contrario sulla seconda sezione della relazione prevista dal comma 4. La deliberazione non è vincolante."

Inoltre, il soggetto incaricato di effettuare la revisione legale del bilancio verifica l'avvenuta predisposizione da parte degli amministratori della presente Sezione, come previsto dall'Art.123-ter del TUF (così come aggiornato dal D. Lgs. 10 maggio 2019).

I compensi dei componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, nonché del Direttore Generale sono illustrati nominativamente; i compensi previsti per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche[11] sono invece rappresentati in forma aggregata.

L'attuazione della Politica, secondo quanto verificato dal Comitato per la Remunerazione 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 Prima Sezione.

Le voci di compenso riportate risultano coerenti con la Politica deliberata nel 2019 dal Consiglio di Amministrazione e sottoposta al voto consultivo e non vincolante dell'Assemblea dei Soci l'8 maggio 2019 ai sensi dell'art. 123-*ter* comma 6 del TUF (a suo tempo vigente), che si è espressa in senso favorevole.

[11] Ai sensi della Delibera Consob 18049, per i DIRS che non abbiano percepito nel corso dell'Esercizio compensi complessivi maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato attribuito ai componenti degli organi di amministrazione e controllo nonché al Direttore Generale.

Prima Parte

Compensi fissi

Amministratori non esecutivi

Agli Amministratori non esecutivi sono stati erogati - eventualmente *pro-rata temporis* - i compensi fissi, deliberati dall'Assemblea degli Azionisti del 27 aprile 2017 (€ 35.000 lordi annui per ciascun Consigliere di Amministrazione).

Presidente

Al Presidente sono stati erogati i compensi fissi deliberati dall'Assemblea degli Azionisti del 27 aprile 2017 (€ 50.000 lordi annui) e dal Consiglio di Amministrazione del 9 maggio 2017 (€ 188.000 lordi annui). Pertanto, il trattamento economico complessivo annuo per il Presidente, erogato a titolo di emolumenti fissi, è stato pari a € 238.000 lordi.

Amministratore Delegato e Direttore Generale

All'Amministratore Delegato e Direttore Generale, sono stati erogati:

- il compenso fisso come Amministratore, deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 27 aprile 2017 (€ 35.000 lordi annui);
- il compenso fisso, deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 9 maggio 2017 per le deleghe e gli incarichi conferiti (€ 200.000 lordi annui);
- la componente fissa della retribuzione in qualità di Direttore Generale (€ 850.000 lordi annui).

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

Compensi variabili

Incentivazione variabile di breve termine

Amministratore Delegato e Direttore Generale

Nell'anno 2019 l'Amministratore Delegato e Direttore Generale ha maturato l'incentivazione di breve termine (MBO), a fronte della *performance* conseguita al raggiungimento degli obiettivi previsti per le due cariche, consuntivata sulla base del progetto di Bilancio per l'Esercizio 2019, che viene sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti che si esprime sulla presente Relazione.[12]

Nello specifico i compensi variabili annuali da erogare per il 2019 sono:

- in misura pari a € 200.000 lordi per la carica di Amministratore Delegato. Al riguardo, si ricorda che il premio MBO previsto in favore dell'Amministratore Delegato ha natura *on/off* e che entrambi gli obiettivi assegnati sono stati conseguiti;
- in misura pari a € 411.300 lordi per il ruolo di Direttore Generale, sulla base di un livello complessivo di conseguimento degli obiettivi assegnati pari al 137,1%.

[12] Compensi corrisposti in applicazione dei principi indicati nella politica per la remunerazione sottoposta al voto consultivo e non vincolante dell'Assemblea ordinaria dei Soci dell'8 maggio 2019.

L'evidenza del grado di raggiungimento dei singoli obiettivi assegnati è riassunta nei prospetti seguenti:

OBIETTIVI MBO 2019 - AMMINISTRATORE DELEGATO

OBIETTIVI	LIVELLO DI CONSEGUIMENTO
Utile netto 2019 - Gruppo Terna	ON
IoT for the Grid: realizzazione di uninfrastruttura di raccolta dati mediante installazione di sensoristica distribuita su asset della Rete di Trasmissione Nazionale nella Regione Veneto	ON

OBIETTIVI MBO 2019 - DIRETTORE GENERALE

OBIETTIVI	PESO	LIVELLO DI CONSEGUIMENTO
Investimenti ed Entrate in Esercizio	30%	144,2%
Ebitda 2019 - Gruppo Terna	30%	138,8%
Qualità del Servizio (Energia Non Fornita di Riferimento, ENSR)	20%	150,0%
Sicurezza sul lavoro: 1. Personale del Gruppo Terna: indice di sicurezza sul lavoro (Is) - peso 70% 2. Imprese appaltatrici: monitoraggio infortuni su contratti attivi - peso 30%	20%	111,0%
MEDIA PONDERATA DEGLI *SCORE*		137,1%

Il trattamento economico complessivo per l'AD e DG, da erogare a titolo di componenti variabili di breve termine relative al periodo di *performance* 2019, è quindi pari a **€ 611.300** lordi.

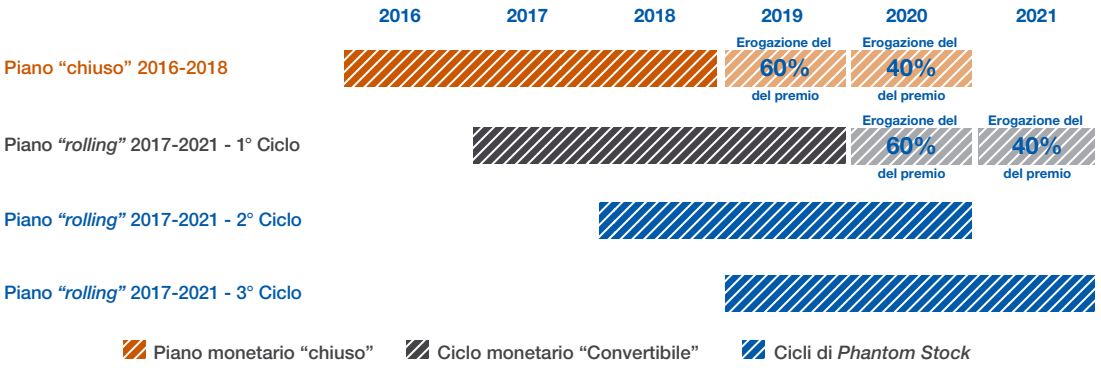
Gli importi relativi ai compensi variabili sono specificati alla rispettiva voce delle Tabelle 1 e 3B.

Dirigenti con Responsabilità Strategiche

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche hanno maturato - sulla base del progetto di Bilancio relativo all'Esercizio 2019 - un compenso variabile annuale complessivo pari a € 1.237.724 lordi. Il raggiungimento medio complessivo degli obiettivi è stato pari a circa il 131%.

Incentivazione variabile di lungo termine

Nell'ambito delle politiche di Terna i piani di incentivazione variabili di lungo termine sono:



Nel corso del 2019 è giunto a maturazione il Ciclo triennale monetario "Convertibile" 2017-2019 rispetto al quale il Consiglio di Amministrazione in data 10 marzo 2020 su verifica e proposta del Comitato per la Remunerazione, ha verificato il livello di conseguimento dei due obiettivi di *performance* del suddetto Ciclo, come di seguito evidenziato:

- un valore dell'EBITDA cumulato del periodo 2017-2019 pari a 4.995,7 €mln, come risultante dai dati attestati nei Bilanci di ciascuno dei tre anni di riferimento 2017, 2018 e 2019, che ha determinato un livello di raggiungimento pari al 150% (peso 80%);
- un posizionamento 2017 nel 95° Percentile; un posizionamento 2018 nel 100° Percentile e un posizionamento 2019 nel 100° Percentile con riferimento al *Dow Jones Sustainability Index* (DJSI), come attestato dalla società RobecoSam, che ha determinato un livello di raggiungimento pari a 150% (peso 20%).

Quanto sopra premesso, il livello complessivo di raggiungimento con riferimento al Ciclo triennale monetario "Convertibile" 2017-2019 è risultato pari al 150% che ha determinato la maturazione di un incentivo per il Direttore Generale pari a € 1.575.900 lordi e, a livello aggregato, per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche pari a € 1.493.550 lordi. Tali importi sono da erogare per il 60% entro i successivi 60 giorni dalla data di approvazione del progetto di Bilancio al 31 dicembre 2019; per il 40% con un differimento di dodici mesi.

Si ricorda che il Ciclo triennale monetario "Convertibile" 2017-2019 è stato descritto nelle Politiche 2018 e 2019, pubblicate nelle rispettive Relazioni sulla Remunerazione 2018 e 2019.

Si ricorda inoltre che, alla luce di quanto descritto nella Sezione I della Relazione sulla Remunerazione 2019, nel corso dello esercizio 2019 è stato assegnato il secondo ciclo 2019-2021 relativamente al Piano di *Phantom Stock* 2018-2021. Le informazioni relative a tale piano sono pertanto rappresentate nella tabella 3A.

Compensi per la partecipazione ai Comitati

Di seguito sono riportati i compensi spettanti per le cariche all'interno dei Comitati, eventualmente erogati *pro-rata temporis*.

Per i dettagli dei compensi riconosciuti come Amministratori e per la partecipazione ai Comitati si rimanda al riepilogo della Tabella 1.

Presidenti del Comitato Nomine, Comitato per la Remunerazione e Coordinatore del Comitato Operazioni con Parti Correlate

Ai Presidenti del Comitato Nomine, Comitato per la Remunerazione e Coordinatore del Comitato Operazioni con Parti Correlate sono stati erogati compensi pari a € 50.000 lordi annui (in aggiunta a quanto spettante come Amministratori - € 35.000 lordi annui).

Presidente del Comitato Controllo e Rischi, Corporate Governance e Sostenibilità

Al Presidente del Comitato Controllo e Rischi, Corporate Governance e Sostenibilità sono stati erogati compensi pari a € 60.000 lordi annui (in aggiunta a quanto spettante come Amministratore - € 35.000 lordi annui).

Membri dei Comitati

Ai Componenti in carica di tutti i Comitati sono stati erogati compensi pari a € 40.000 lordi annui (in aggiunta a quanto spettante come Amministratore - € 35.000 lordi annui).

Benefit

In linea con la Politica, per quanto riguarda il Presidente, l'Amministratore Delegato, in qualità di Direttore Generale e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nel corso del 2019 sono stati riconosciuti benefit, il cui valore è riportato nella Tabella 1.

Severance

Nel corso del 2019 sono state erogate indennità di cessazione del rapporto di lavoro in favore dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, 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

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
Catia Bastioli	**Presidente Consiglio di Amministrazione**	01/01/2019-31/12/2019	Approvazione Bilancio 2019		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50.000,00 €	
				188.000,00 €	
(II) Compensi da controllate e collegate					
(III) Totale				**238.000,00 €**	
Luigi Ferraris	**Amministratore Delegato e Direttore Generale**	01/01/2019-31/12/2019	Approvazione Bilancio 2019		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				35.000,00 €	
				200.000,00 €	
				850.000,00 €	
(II) Compensi da controllate e collegate					
(III) Totale				**1.085.000,00 €**	
Paolo Calcagnini	**Consigliere**	15/02/2019-31/12/2019	Approvazione Bilancio 2019		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				30.509,13 €	
(II) Compensi da controllate e collegate					
(III) Totale				**30.509,13 €**	
Fabio Corsico	**Consigliere**	01/01/2019-31/12/2019	Approvazione Bilancio 2019		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				35.000,00 €	90.000,00 €
(II) Compensi da controllate e collegate					
(III) Totale				**35.000,00 €**	**90.000,00 €**
Luca Dal Fabbro	**Consigliere**	01/01/2019-22/03/2019	Approvazione Bilancio 2019		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				8.562,11 €	36.420,77 €
(II) Compensi da controllate e collegate					
(III) Totale				**8.562,11 €**	**36.420,77 €**
Paola Giannotti	**Consigliere**	01/01/2019-31/12/2019	Approvazione Bilancio 2019		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				35.000,00 €	84.616,44 €
(II) Compensi da controllate e collegate					
(III) Totale				**35.000,00 €**	**84.616,44 €**
Marco Giorgino	**Consigliere**	08/05/2019-31/12/2019	Approvazione Bilancio 2019		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				22.718,04 €	42.630,14 €
(II) Compensi da controllate e collegate					
(III) Totale				**22.718,04 €**	**42.630,14 €**
Yunpeng He	**Consigliere**	01/01/2019-31/12/2019	Approvazione Bilancio 2019		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				35.000,00 €	40.000,00 €
(II) Compensi da controllate e collegate					
(III) Totale				**35.000,00 €**	**40.000,00 €**

3		4	5	6	7	8
COMPENSI VARIABILI NON EQUITY						
BONUS E ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI	BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI	TOTALE	FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY	INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
		1.736,85 €		51.736,85 €		
				188.000,00 €		
		1.736,85 €		**239.736,85 €**		
				35.000,00 €		
200.000,00 €				400.000,00 €		
1.987.200,00 €		54.653,34 €		2.891.853,34 €	435.545,80 €	
2.187.200,00 €		**54.653,34 €**		**3.326.853,34 €**	**435.545,80 €**	
		133,11 €		30.642,25 €		
		133,11 €		**30.642,25 €**		
		545,39 €		125.545,39 €		
		545,39 €		**125.545,39 €**		
		196,26 €		45.179,14 €		
		196,26 €		**45.179,14 €**		
		521,90 €		120.138,34 €		
		521,90 €		**120.138,34 €**		
		285,12 €		65.633,29 €		
		285,12 €		**65.633,29 €**		
		327,23 €		75.327,23 €		
		327,23 €		**75.327,23 €**		

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
Gabriella Porcelli	**Consigliere**	01/01/2019-31/12/2019	Approvazione Bilancio 2019		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				35.000,00 €	121.595,89 €
(II) Compensi da controllate e collegate					
(III) Totale				**35.000,00 €**	**121.595,89 €**
Elena Vasco	**Consigliere**	01/01/2019-31/12/2019	Approvazione Bilancio 2019		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				35.000,00 €	76.707,76 €
(II) Compensi da controllate e collegate					
(III) Totale				**35.000,00 €**	**76.707,76 €**
Riccardo Schioppo	**Sindaco effettivo**	01/01/2019-31/12/2019	Approvazione Bilancio 2019		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				55.000,00 €	
(II) Compensi da controllate e collegate					
(III) Totale				**55.000,00 €**	
Vincenzo Simone	**Sindaco effettivo**	01/01/2019-31/12/2019	Approvazione Bilancio 2019		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				45.000,00 €	
(II) Compensi da controllate e collegate					
(III) Totale				**45.000,00 €**	
M. Alessandra Zunino de Pignier	**Sindaco effettivo**	01/01/2019-31/12/2019	Approvazione Bilancio 2019		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				45.000,00 €	
(II) Compensi da controllate e collegate					
(III) Totale				**45.000,00 €**	
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (7)					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				**1.945.399,95 €**	
(II) Compensi da controllate e collegate					
(III) Totale				**1.945.399,95 €**	

3		4	5	6	7	8
COMPENSI VARIABILI NON EQUITY						
BONUS E ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI	BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI	TOTALE	FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY	INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
		683,24 €		157.279,13 €		
		683,24 €		**157.279,13 €**		
		487,39 €		112.195,15 €		
		487,39 €		**112.195,15 €**		
		239,97 €		55.239,97 €		
		239,97 €		**55.239,97 €**		
		196,34 €		45.196,34 €		
		196,34 €		**45.196,34 €**		
		196,34 €		45.196,34 €		
		196,34 €		**45.196,34 €**		
2.731.273,94 €		**166.732,91 €**		**4.843.406,80 €**	**367.380,20 €**	**902.324,41 €**
2.731.273,94 €		**166.732,91 €**		**4.843.406,80 €**	**367.380,20 €**	

Note alla **Tabella 1**

Catia Bastioli	**Col. 1**	L'importo comprende: - il compenso fisso annuo stabilito ai sensi dell'art. 2389 c.c. comma 1 per la carica di Presidente del CdA (€50.000); - il compenso fisso annuo stabilito ai sensi dell'art. 2389 c.c. comma 3 per la carica di Presidente del CdA (€188.000).
Luigi Ferraris	**Col. 1**	L'importo comprende: - il compenso fisso annuo stabilito ai sensi dell'art. 2389 c.c. comma 1 per la carica di Consigliere (€35.000); - il compenso fisso annuo stabilito ai sensi dell'art. 2389 c.c. comma 3 per la carica di Amministratore Delegato (€200.000); - la retribuzione annua lorda (€850.000) in qualità di Direttore Generale.
	Col. 3	L'importo comprende: - il compenso relativo all'MBO 2019, da corrispondersi in qualità di Amministratore Delegato (€ 200.000); - il compenso relativo all'MBO 2019, da corrispondersi in qualità di Direttore Generale (€ 411.300); - il compenso relativo al piano LTI 2017-2019, da corrispondersi in qualità di Direttore Generale (€ 1.575.900).
Paolo Calcagnini	**Col. 1**	L'importo corrisponde al pro quota, per il periodo dal 15 febbraio 2019 al 31 dicembre 2019, del compenso fisso annuo stabilito ai sensi dell'art. 2389 c.c. comma 1 per la carica di Consigliere (€35.000). L'importo è stato interamente riversato a Cassa Depositi e Prestiti S.p.A.
Fabio Corsico	**Col. 2**	L'importo comprende: - il compenso per la carica di Presidente del Comitato per la Remunerazione (€50.000); - il compenso per la carica di Membro del Comitato per le Nomine (€40.000).
Luca Dal Fabbro	**Col.1**	L'importo corrisponde al pro quota, per il periodo dal 1 gennaio 2019 al 22 marzo 2019, del compenso fisso annuo stabilito ai sensi dell'art. 2389 c.c. comma 1 per la carica di Consigliere (€35.000).
	Col. 2	L'importo comprende: - il pro quota, per il periodo dal 1 gennaio 2019 al 22 marzo 2019 del compenso per la carica di Presidente del Controllo e Rischi, Corporate Governance e Sostenibilità (€60.000); - il pro quota, per il periodo dal 1 gennaio 2019 al 22 marzo 2019 del compenso per la carica di Membro del Comitato Operazioni con Parti Correlate (€40.000); - il pro quota, per il periodo dal 1 gennaio 2019 al 20 marzo 2019 del compenso per la carica di Presidente del Comitato per le Nomine (€50.000).
Paola Giannotti	**Col. 2**	L'importo comprende: - il pro quota, per il periodo dal 1 gennaio 2019 al 19 giugno 2019 del compenso per la carica di Membro del Comitato Controllo e Rischi, Corporate Governance e Sostenibilità (€40.000); - il pro quota, per il periodo dal 19 giugno 2019 al 31 dicembre 2019 del compenso per la carica di Presidente del Comitato Controllo e Rischi, Corporate Governance e Sostenibilità (€60.000); - il pro quota, per il periodo dal 20 marzo 2019 al 19 giugno 2019 del compenso per la carica di Presidente del Comitato Operazioni con Parti Correlate (€50.000); - il pro quota, per il periodo dal al 19 giugno 2019 al 31 dicembre 2019 del compenso per la carica di Membro del Comitato Operazioni con Parti Correlate (€40.000).

Marco Giorgino	Col. 1	L'importo corrisponde al pro quota, per il periodo dall'8 maggio 2019 al 31 dicembre 2019, del compenso fisso annuo stabilito ai sensi dell'art. 2389 c.c. comma 1 per la carica di Consigliere (€35.000).
	Col. 2	L'importo comprende: - il pro quota, per il periodo dal 19 giugno 2019 al 31 dicembre 2019 del compenso per la carica di Membro del Controllo e Rischi, Corporate Governance e Sostenibilità (€50.000); - il pro quota, per il periodo dal 19 giugno 2019 al 31 dicembre 2019 del compenso per la carica di Membro del Comitato Operazioni con Parti Correlate (€40.000).
Yunpeng He	Col. 2	L'importo corrisponde al compenso per la carica di Membro del Comitato per le Nomine (€40.000).
Gabriella Porcelli	Col. 2	L'importo comprende: - il compenso per la carica di Membro del Comitato per la Remunerazione (€40.000); - il pro quota, per il periodo dal 19 giugno 2019 al 31 dicembre 2019 del compenso per la carica di Membro del Comitato Controllo e Rischi, Corporate Governance e Sostenibilità (€40.000); - il pro quota, per il periodo dal 1 gennaio 2019 al 20 marzo 2019, del compenso per la carica di Presidente del Comitato Operazioni con Parti Correlate (€50.000); - il pro quota, per il periodo dal 20 marzo 2019 al 19 giugno 2019, del compenso per la carica di Membro del Comitato Operazioni con Parti Correlate (€40.000); - il pro quota, per il periodo dal 20 marzo 2019 al al 31 dicembre 2019 del compenso per la carica di Presidente del Comitato per le Nomine (€50.000).
Elena Vasco	Col. 2	L'importo comprende: - il pro quota, per il periodo dal dal 19 giugno 2019 al 31 dicembre 2019 del compenso per la carica di Presidente del Comitato Operazioni con Parti Correlate (€50.000); - il pro quota, per il periodo dal 1 gennaio 2019 al 19 giugno 2019 del compenso per la carica di Membro del Comitato Controllo e Rischi, Corporate Governance e Sostenibilità (€40.000); - il pro quota, per il periodo dal 20 marzo 2019 al 31 dicembre 2019 del compenso per la carica di Membro del Comitato per la Remunerazione (€40.000).
Riccardo Schioppo	Col. 1	L'importo corrisponde al compenso fisso annuo, stabilito ai sensi dell'art. 2389 c.c. comma 1 per la carica di Presidente del Collegio Sindacale (€55.000).
Vincenzo Simone	Col. 1	L'importo corrisponde al compenso fisso annuo stabilito ai sensi dell'art. 2389 c.c. comma 1 per la carica di Sindaco (€45.000).
M. Alessandra Zunino de Pignier	Col. 1	L'importo corrisponde al compenso fisso annuo stabilito ai sensi dell'art. 2389 c.c. comma 1 per la carica di Sindaco (€45.000).
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	Col. 3	L'importo comprende: - il compenso complessivo relativo all'MBO 2019 (€ 1.237.724); - il compenso complessivo relativo al piano LTI 2017-2019 (€ 1.493.550).
	Col. 8	Riferimento all'Accordo Quadro di regolamentazione per i Dirigenti del Gruppo Terna dell'art.4 commi 1-7 ter legge n°92/2012 e ss.mm.ii. sottoscritto in data 2 febbraio 2018 tra Terna, Federmanager e la RSA Dirigenti delle aziende del Gruppo Terna.

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 degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

			STRUMENTI FINANZIARI ASSEGNATI NEGLI ESERCIZI PRECEDENTI NON VESTED NEL CORSO DELL'ESERCIZIO	
A	B	1	2	3
NOME E COGNOME	CARICA	PIANO	NUMERO E TIPOLOGIA DI STRUMENTI FINANZIARI	PERIODO DI VESTING
Luigi Ferraris	Amministratore Delegato e Direttore Generale			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Ciclo 2018-2020 (Assemblea del 4 maggio 2018)	337.452	3 anni
		Ciclo 2019-2021 (Assemblea dell'8 maggio 2019)		
(II) Compensi da controllate e collegate				
(III) Totale				
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (7)				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Ciclo 2018-2020 (Assemblea del 4 maggio 2018)	306.295	3 anni
		Ciclo 2019-2021 (Assemblea dell'8 maggio 2019)		
(II) Compensi da controllate e collegate				
(III) Totale				

** Prezzo di mercato all'assegnazione: prezzo medio del titolo a chiusura nei trenta giorni lavorativi di borsa che procedono la data dell'assegnazione.*

	STRUMENTI FINANZIARI ASSEGNATI NEL CORSO DELL'ESERCIZIO				STRUMENTI FINANZIARI VESTED NEL CORSO DELL'ESERCIZIO E NON ATTRIBUITI	STRUMENTI FINANZIARI VESTED NEL CORSO DELL'ESERCIZIO E ATTRIBUIBILI		STRUMENTI FINANZIARI DI COMPETENZA DELL'ESERCIZIO
4	5	6	7	8	9	10	11	12
NUMERO E TIPOLOGIA DI STRUMENTI FINANZIARI	FAIR VALUE ALLA DATA DI ASSEGNAZIONE	PERIODO DI VESTING	DATA DI ASSEGNAZIONE	PREZZO DI MERCATO ALL'ASSEGNAZIONE*	NUMERO E TIPOLOGIA DI STRUMENTI FINANZIARI	NUMERO E TIPOLOGIA DI STRUMENTI FINANZIARI	VALORE ALLA DATA DI MATURAZIONE	FAIR VALUE
279.514	1.306.637,4	3 anni	19/06/19	5,638				435.545,8
	1.306.637,4							**435.545,8**
236.556	1.102.140,6	3 anni	19/06/19	5,638				367.380,2
	1.102.140,6							**367.380,2**

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
			BONUS DELL'ANNO			BONUS DI ANNI PRECEDENTI			
COGNOME E NOME	CARICA	PIANO	(A) EROGABILE/ EROGATO	(B) DIFFERITO	(C) PERIODO DI DIFFERIMENTO	(A) NON PIÙ EROGABILI	(B) EROGABILE/ EROGATI	(C) ANCORA DIFFERITI	ALTRI BONUS
Luigi Ferraris	**Amministratore Delegato e Direttore Generale**								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2019 (AD)	€ 200.000,00						
		MBO 2019 (DG)	€ 411.300,00						
		Piano LTI 2017-2019 (DG)	€ 525.300,00				€ 1.050.600,00		
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			**€ 1.136.600,00**				**€ 1.050.600,00**		
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (7)									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2019	€ 1.237.723,94						
		Piano LTI 2017-2019	€ 534.569,98				€ 958.980,02		
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			**€ 1.772.293,92**				**€ 958.980,02**		

Schema 7-*ter*

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 2019 hanno ricoperto le cariche di Amministratore, Sindaco, direttore generale e dirigente con responsabilità strategiche.
Il numero delle azioni è indicato nominativamente per i componenti degli organi di amministrazione e di controllo e per i direttori generali e, cumulativamente per gli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

Tabella 1

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETÀ PARTECIPATA[1]	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE (2018)	NUMERO AZIONI ACQUISTATE (NEL 2019)	NUMERO AZIONI VENDUTE (NEL 2019)	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2019	TITOLO DI POSSESSO[2]
Bastioli Catia	Presidente del Consiglio di Amministrazione	TERNA S.p.A.	2.100	0	0	2.100[3]	proprietà
Ferraris Luigi	Amministratore Delegato e Direttore Generale	-	0	10.000	0	10.000	proprietà
Calcagnini Paolo	Consigliere di Amministrazione	-	0	0	0	0	-
Corsico Fabio	Consigliere di Amministrazione	-	0	0	0	0	-
Dal Fabbro Luca	Consigliere di Amministrazione	-	0	0	0	0	-
Giannotti Paola	Consigliere di Amministrazione	-	0	0	0	0	-
Giorgino Marco	Consigliere di Amministrazione	-	0	0	0	0	-
He Yunpeng	Consigliere di Amministrazione	-	0	0	0	0	-
Porcelli Gabriella	Consigliere di Amministrazione	-	0	0	0	0	-
Vasco Elena	Consigliere di Amministrazione	-	0	0	0	0	-
Schioppo Riccardo Enrico Maria	Presidente del Collegio Sindacale	-	0	0	0	0	-
Simone Vincenzo	Sindaco effettivo	-	0	0	0	0	-
Zunino de Pignier Maria Alessandra	Sindaco effettivo	-	0	0	0	0	-
Davide Attilio Rossetti	Sindaco supplente	-	0	0	0	0	-
Mantegazza Cesare Felice	Sindaco supplente	-	0	0	0	0	-
Ricotti Renata Maria	Sindaco supplente	-	0	0	0	0	-

[1] TERNA S.p.A. e società da essa controllate.
[2] 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.
[3] Di cui n. 2.100 azioni di TERNA S.p.A. da parte del convivente.

Tabella 2

NUMERO DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA	SOCIETÀ PARTECIPATA[1]	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE (2018)	NUMERO AZIONI ACQUISTATE (NEL 2019)	NUMERO AZIONI VENDUTE (NEL 2019)	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2019	TITOLO DI POSSESSO[2]
7	-	4.850	20.718	2718	22.850	

[1] TERNA S.p.A. e società da essa controllate.
[2] 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.

Glossario

Amministratori esecutivi: sono gli Amministratori Delegati della Società o di una società controllata avente rilevanza strategica, ivi compresi i relativi Presidenti quando a essi vengano attribuite deleghe individuali di gestione o quando essi abbiano uno specifico ruolo nell'elaborazione delle strategie aziendali; sono Amministratori esecutivi anche quelli che ricoprono incarichi direttivi nella Società o in una società controllata avente rilevanza strategica, ovvero nella società controllante quando l'incarico riguardi anche Terna. Infine, sono esecutivi anche gli Amministratori che fanno parte del Comitato Esecutivo, quando manchi l'identificazione di un Amministratore Delegato o quando la partecipazione al Comitato Esecutivo, tenuto conto della frequenza delle riunioni e dell'oggetto delle relative delibere, comporti, di fatto, il coinvolgimento sistematico dei suoi componenti nella gestione corrente di Terna.

Amministratori investiti di particolari cariche: sono il Presidente del Consiglio di Amministrazione e l'Amministratore Delegato.

Amministratori non investiti di particolari cariche: sono tutti i Consiglieri ad esclusione del Presidente del Consiglio di Amministrazione e dell'Amministratore Delegato.

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

***Clawback*:** sono intese contrattuali che consentono alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione erogate sulla base di risultati che si siano rivelati in seguito errati per comportamenti dolosi o gravemente colposi del beneficiario ovvero posti in essere in violazione delle norme di riferimento (aziendali, legali, regolamentari, ecc.), senza i quali i risultati non sarebbero stati raggiunti.

Codice di Autodisciplina: così come definito da Borsa Italiana nel luglio 2018, è il "Codice di Autodisciplina delle Società Quotate in relazione alla Corporate Governance". Il documento racchiude in sé tutta una serie di indicazioni circa le *best practice* di organizzazione e di funzionamento delle società quotate italiane. Tali raccomandazioni non sono vincolanti, anche se le società quotate devono "tenere informati sia il mercato sia i propri azionisti in merito alla propria struttura di governance e al grado di adesione al Codice". A gennaio 2020 è stato pubblicato il nuovo "Codice di Corporate Governance" che troverà applicazione a partire dal primo esercizio che inizia successivamente al 31 dicembre 2020.

Collegio Sindacale: è l'organo di controllo interno della Società, a cui è attribuita la funzione di vigilare sull'osservanza della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e, in particolare, sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento. Esprime un parere obbligatorio, ma non vincolante, nella definizione della Politica sulla Remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, che deve essere tenuto in considerazione nelle determinazioni prese dal Consiglio di Amministrazione.

Comitato Controllo e Rischi, *Corporate Governance e Sostenibilità*: è costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione sulla base del Principio 7 del Codice di Autodisciplina. È composto da Amministratori indipendenti o, in alternativa, da almeno 3 Amministratori non esecutivi, nella maggior parte indipendenti, in tal caso il Presidente del Comitato è indipendente. Per la descrizione delle funzioni del Comitato Controllo e Rischi, Corporate Governance e Sostenibilità si rimanda alla Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari.

Comitato Parti Correlate: è composto da 3 consiglieri indipendenti a cui sono stati assegnati le funzioni e i compiti previsti dal Regolamento CONSOB 17221/2010. Per la descrizione delle funzioni del Comitato Parti Correlate si rimanda alla Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari.

Comitato per la Remunerazione: è costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione sulla base del Principio 6 del Codice di Autodisciplina. È composto da Amministratori indipendenti o, in alternativa, da Amministratori non esecutivi, in maggioranza indipendenti, in tal caso il Presidente del Comitato è scelto tra gli Amministratori indipendenti. Per la descrizione delle funzioni del Comitato per la Remunerazione si rimanda alla Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari.

Comitato per le Nomine: è costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione sulla base del Principio 5 del Codice di Autodisciplina. È composto da Amministratori indipendenti o, in alternativa, da almeno 3 Amministratori non esecutivi, nella maggior parte indipendenti, in tal caso il Presidente del Comitato è indipendente. È il comitato che formula pareri al consiglio di amministrazione in merito alla dimensione e alla composizione dello stesso ed esprime raccomandazioni in merito alle figure professionali la cui presenza all'interno del consiglio sia ritenuta opportuna.

Consiglio di Amministrazione (CdA): è l'organo collegiale a cui è affidata la gestione della Società. Il Consiglio di Amministrazione di Terna S.p.A. è composto da 9 Amministratori. È l'organo incaricato, tra l'altro, di approvare la Politica sulla Remunerazione proposta dal Comitato per la Remunerazione.

Dirigenti con Responsabilità Strategiche (DIRS): sono i soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società. Per la definizione di "Dirigenti con Responsabilità Strategiche" si rinvia a quella indicata nell'Allegato 1 al Regolamento in materia di Operazioni con Parti Correlate n. 17221 del 12 marzo 2010.

***Dow Jones Sustainability Index* (o DJSI o Indice):** l'indice di sostenibilità pubblicato annualmente dalla Società RobecoSAM, composto da Società quotate che sono considerate le migliori per *performance* di sostenibilità e corporate social responsibility (CSR); nel presente documento si fa specificamente riferimento all'Indice "World".

***EBITDA*:** rappresenta un indicatore della *performance* operativa; è calcolato come utile netto dell'Esercizio prima delle imposte, dei proventi (oneri) finanziari netti e degli ammortamenti e svalutazioni e impairment, così come riportato nel Bilancio d'Esercizio.

***Entry level*:** il livello minimo degli indicatori di *performance*, al di sotto del quale i piani di incentivazione non prevedono l'erogazione di alcun premio.

***Gate*:** "condizione cancello" la cui mancata realizzazione non permette l'erogazione del premio.

***Key Performance Indicator (KPI)*:** è l'indicatore identificato per la misurazione della *performance* e del raggiungimento degli obiettivi prefissati.

***Lock up*:** indica il periodo di un anno, al termine del periodo di *vesting*, nel corso del quale le azioni attribuite sono soggette ad un vincolo di non trasferibilità.

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

***Phantom Stock*:** indica le "unità" che rappresentano virtualmente un'Azione e ne seguono il Valore nel tempo simulando il prezzo ufficiale del titolo la cui forma di pagamento è monetaria. Il numero delle "unità" attribuite come Premio è collegato a specifici Obiettivi di *performance*.

***Performance Share*:** rappresentano le Azioni di Terna S.p.A. attribuite come Premio all'interno del piano di incentivazione di lungo termine 2020-2023 collegato a specifici obiettivi di *performance*.

Piano di incentivazione di lungo termine o *Long Term Incentive Plan (LTI)*: è il Piano di incentivazione di lungo termine che riconosce ai soggetti coinvolti un premio in relazione al raggiungimento di obiettivi pluriennali definiti a livello aziendale.

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

Obiettivo massimo di *overperformance*: è il livello massimo di raggiungimento dell'obiettivo che dà diritto a ottenere una percentuale massima prefissata, superiore al 100% dell'incentivo.

Regolamento Emittenti: è il Regolamento Emittenti CONSOB n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modificazioni e integrazioni, contenente le norme relative a soggetti emittenti di strumenti finanziari. La Consob in data 31 ottobre 2019 ha pubblicato un "Documento in consultazione" nel quale si illustrano le proposte per la revisione di tale Regolamento; alla data di approvazione della presente Relazione non è ancora stata pubblicata la versione definitiva dell'aggiornamento normativo.

Regolamento Operazioni con Parti Correlate: è il Regolamento CONSOB n. 17221 del 10 marzo 2010 che individua le regole per assicurare la trasparenza e la correttezza sostanziale e procedurale delle operazioni con parti correlate, realizzate direttamente dalla Società o per il tramite di società controllate.

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

***Shareholder*:** è un qualsiasi azionista della Società.

***Stakeholder*:** è un qualsiasi soggetto portatore di interessi nei confronti della Società.

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

Total Shareholder Return (o TSR)**:** indica il rendimento complessivo di un investimento azionario, calcolato come somma delle seguenti componenti:

i) capital gain: rapporto tra la variazione della quotazione dell'azione (differenza tra il prezzo rilevato alla fine e all'inizio del periodo di riferimento) e la quotazione rilevata all'inizio del periodo stesso;

ii) dividendi reinvestiti: il rapporto tra i dividendi per azione distribuiti nel periodo di riferimento e la quotazione del titolo all'inizio del periodo stesso. I dividendi sono considerati reinvestiti nel titolo. La fonte utilizzata per il TSR è Bloomberg.

Utile Netto: rappresenta un indicatore della *performance* operativa; è calcolato come differenza tra i ricavi e i costi operativi al netto di ammortamenti, svalutazioni e impairment, proventi (oneri) finanziari netti e delle imposte.

Vesting (periodo di ***vesting***)**:** con riferimento ad un sistema di incentivazione è il periodo che intercorre tra l'assegnazione e la maturazione, ossia il perfezionamento, della titolarità del diritto a ricevere l'incentivo.

Tutte le foto utilizzate sono di proprietà di Terna.

www.terna.it

Mercurio GP
Milano

Consulenza strategica
Concept creativo
Graphic design
Impaginazione
Editing

www.mercuriogp.eu

MISTO
Carta da fonti gestite in maniera responsabile
FSC® C103622

Varigrafica Alto Lazio S.r.l.
Nepi (VT)

Stampa

www.varigrafica.com