



2021

RELAZIONE SULLA
**POLITICA DI REMUNERAZIONE
E SUI COMPENSI CORRISPOSTI**

Roma, 24 marzo 2021



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

Esercizio al quale si riferisce la Relazione: 2020

Data di approvazione della Relazione: 24 marzo 2021

Driving Energy

EsercitiAMO il ruolo di regista e abilitatore della transizione ecologica per realizzare un nuovo modello di sviluppo basato sulle fonti rinnovabili, rispettoso dell'ambiente. Sostenibilità, innovazione e competenze distintive ispirano il nostro agire per garantire alle prossime generazioni un futuro alimentato da energia pulita, accessibile e senza emissioni inquinanti.

Siamo il più grande operatore indipendente di reti per la trasmissione di energia elettrica in Europa.

Abbiamo la grande responsabilità di assicurare l'energia al Paese garantendone la **sicurezza, la qualità e l'economicità nel tempo.**

Gestiamo la rete di trasmissione italiana in alta tensione, una delle più moderne e tecnologiche in Europa, perseguendone lo **sviluppo e l'integrazione con la rete europea**, assicurando in sicurezza **parità di accesso a tutti gli utenti.**

Sviluppiamo **attività di mercato** e nuove opportunità di business portando in Italia e all'estero le nostre competenze e la nostra esperienza.

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 2021 e sui compensi corrisposti di competenza 2020, articolata come previsto dall'art. 123-ter del TUF e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 24 marzo 2021.

Il 2020 è stato un anno caratterizzato da un contesto in continua evoluzione e dall'evento di assoluta straordinarietà dovuto alla diffusione della pandemia Covid-19, la quale ha influenzato e sta tuttora influenzando il tessuto economico e sociale a livello globale. Nonostante le tensioni economico-finanziarie, Terna ha comunque registrato risultati in linea con quanto previsto, confermando la solidità del *business* e dimostrando elevate capacità di reazione e di adattabilità anche in contesti poco prevedibili.

Tra gli eventi che hanno caratterizzato l'esercizio 2020 si ricorda inoltre che l'Assemblea degli Azionisti del 18 maggio 2020 ha deliberato il rinnovo degli organi societari e pertanto la nomina del nuovo Consiglio di Amministrazione nonché del Comitato per la Remunerazione di cui ho mantenuto la carica di Presidente. Colgo l'occasione per rivolgere un sincero ringraziamento ai componenti del Comitato in carica fino al 18 maggio 2020 per l'ampia attività svolta nel triennio di mandato con costante impegno, in ottica di miglioramento continuo della strategia retributiva della Società.

Il Comitato per la Remunerazione di Terna, sia nella precedente che nella nuova composizione, ha portato avanti tutte le attività in materia di remunerazione, al fine di definire una Politica retributiva per il 2021 che garantisca il pieno allineamento degli interessi del *management* a quelli degli azionisti e degli altri *stakeholder*, sostenendo al tempo stesso il perseguimento degli obiettivi inclusi nel nuovo Piano Industriale 2021-2025 approvato a novembre 2020.

Nel corso del 2020 la Società ha analizzato attentamente i risultati delle votazioni della scorsa Assemblea degli Azionisti, ha svolto attività di *benchmarking* per rilevare le *best practice* di mercato ed ha portato avanti la consueta attività di *shareholder engagement*, con l'obiettivo di garantire sempre maggiori livelli di *disclosure* ed allineamento della Politica di remunerazione di Terna alle migliori prassi di mercato e alle raccomandazioni di investitori e *proxy advisors*. La Politica retributiva per il 2021 è stata quindi definita tenendo in considerazione i *feedback* ricevuti e le osservazioni emerse dalle analisi condotte, seppur sviluppandosi in un'ottica di sostanziale continuità rispetto al triennio precedente.

Inoltre, la presente Relazione recepisce le novità introdotte dalla Shareholders' Rights Directive II – che nel 2020 ha visto la pubblicazione da parte di Consob dell'aggiornamento del Regolamento Emittenti – e dal nuovo Codice di Corporate Governance pubblicato da Borsa Italiana, a cui Terna aderisce. In conformità alla nuova normativa, la Società ha quindi deciso di introdurre alcuni elementi di novità, tra cui:

- fornire maggiore *disclosure* sia ex-ante che ex-post degli elementi retributivi;
- ampliare la descrizione degli elementi di cui la Società ha tenuto in considerazione nella definizione della Politica retributiva per il 2021;
- fornire informazioni relative al rapporto tra la remunerazione di natura fissa e variabile erogata al *top management*;
- fornire informazioni relative alla variazione dei compensi e delle *performance* di Terna nel corso degli ultimi 2 anni.

I lavori del Comitato per la Remunerazione hanno anche riguardato i sistemi di incentivazione di breve e di lungo termine di Terna. Nello specifico, è stato confermato l'obiettivo Sicurezza sul lavoro tra gli obiettivi del piano MBO, prevedendo anche un ampliamento del peso della componente ESG attraverso l'introduzione di ulteriori indicatori nella *scorecard* di obiettivi relativi al piano di sostenibilità. Con riferimento al piano di incentivazione di lungo termine, invece, la Società sottoporrà all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti del 30 aprile 2021 il nuovo Piano di Performance Share 2021-2025 il quale prevede, in continuità con il precedente Piano di Performance Share 2020-2023, un *vesting* triennale e a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi di *performance*. Una quota parte, pari al 30%, delle azioni attribuite è altresì sottoposta ad un vincolo di non trasferibilità per un periodo che è stato esteso da uno a due anni (*lock up*), prevedendo così un orizzonte temporale complessivo del Piano pari a 5 anni. Le caratteristiche dei piani di incentivazione per il 2021 sono coerenti con il Piano Industriale di Terna e favoriscono l'allineamento alle nuove disposizioni del Codice di Corporate Governance.

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 2021** – illustra la Politica adottata per il 2021 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 2020** – espone i compensi relativi all’Esercizio 2020 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 legge¹ e risulta coerente con quanto stabilito dalla Consob².

La Politica descritta nella Prima Sezione è stata inoltre predisposta in linea con le raccomandazioni in tema di remunerazione del Codice di Corporate Governance delle società quotate (di seguito “Codice di Corporate Governance”), nella versione vigente³. Come illustrato nella Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari, Terna ha formalmente aderito alla nuova edizione del Codice in occasione del Consiglio di Amministrazione del 27 gennaio 2021 e ha avviato le attività di adeguamento alle raccomandazioni dello stesso.

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). Si segnala che in data 11 dicembre 2020 CONSOB ha pubblicato l’aggiornamento del Regolamento Emittenti e che la presente Relazione recepisce le modifiche previste da tale documento.

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.

Il Consiglio di Amministrazione di Terna, in data 24 marzo 2021, 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 2020, è sottoposta al voto non vincolante dell’Assemblea degli Azionisti convocata per l’approvazione del Bilancio di Esercizio al 31 dicembre 2020.

Si ricorda che il Consiglio di Amministrazione in carica è stato nominato dall’Assemblea degli Azionisti del 18 maggio 2020 e resterà in carica per 3 anni, fino all’Assemblea degli Azionisti di approvazione del Bilancio al 31 dicembre 2022. I compensi degli Amministratori investiti di particolari cariche ed il compenso degli Amministratori non esecutivi per la partecipazione ai comitati consiliari riportati nella Prima Sezione della presente Relazione sono stati determinati dall’attuale Consiglio di Amministrazione, che si è comunque espresso in sostanziale continuità con il mandato precedente.

Il testo della presente Relazione è messo a disposizione del pubblico, presso la sede sociale e nella sezione *Investor Relations - Corporate Governance* 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 2020, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

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





Executive Summary

Executive summary

Di seguito viene presentata la sintesi della politica di remunerazione per il 2021, definita con le deliberazioni del Consiglio di Amministrazione per il mandato 2020-2022, in sostanziale continuità con la politica di remunerazione del mandato precedente.

	REMUNERAZIONE FISSA	INCENTIVAZIONE DI BREVE TERMINE (MBO)	INCENTIVAZIONE DI LUNGO TERMINE (LTI)
	<i>Remunera le competenze, l'esperienza ed il contributo richiesto dal ruolo.</i>	<i>Incentiva il raggiungimento di obiettivi annuali di tipo economico-finanziario fissati nel budget, nonché di ulteriori obiettivi annuali di natura non economica.</i>	<i>Finalizzata ad allineare, nel lungo termine, l'azione del management con gli interessi degli azionisti e con il raggiungimento degli obiettivi del Piano Strategico.</i>
PRESIDENTE	Importo		
	€ 238.000 lordi annui, di cui: <ul style="list-style-type: none"> • € 50.000 ai sensi dell'art. 2389 c.c. comma 1; • € 188.000 ai sensi dell'art. 2389 c.c. comma 3. 	--	--
PRESIDENTE	Condizioni per l'attuazione		
	Definita attraverso <i>benchmark</i> di mercato in relazione ad aziende comparabili sulla base di criteri predefiniti.	--	--
AMMINISTRATORE DELEGATO	Importo		
	€ 235.000 lordi annui, di cui: <ul style="list-style-type: none"> • € 35.000 ai sensi dell'art. 2389 c.c. comma 1; • € 200.000 ai sensi dell'art. 2389 c.c. comma 3. 	€ 50.000 lordi al raggiungimento minimo (un obiettivo con peso 25% ON); € 200.000 lordi al raggiungimento massimo (tutti gli obiettivi ON).	--
AMMINISTRATORE DELEGATO	Condizioni per l'attuazione		
	Definita attraverso <i>benchmark</i> di mercato in relazione ad aziende comparabili sulla base di criteri predefiniti.	Obiettivi 2021: <ul style="list-style-type: none"> • Peso 50%: Utile netto 2021 – Gruppo Terna; • Peso 25%: Innovazione - Progetto NexTerna • Peso 25%: Delibera ARERA di definizione delle nuove target capacity e invio risultanze ad ARERA ai fini della ammissione al primo set di incentivi per l'aumento della capacità tra le zone di mercato ex delibera 567/19. È prevista l'applicazione di clausole di <i>clawback</i> .	
DIRETTORE GENERALE	Importo		
	€ 850.000 lordi annui.	€ 300.000 lordi se la media ponderata degli <i>score</i> dei singoli obiettivi è al <i>target</i> (100%); € 450.000 lordi nel caso in cui lo <i>score</i> di tutti gli obiettivi sia a livello massimo (150%).	Attribuzione di <i>Performance Share</i> pari al 123,6% della Retribuzione Annuale Lorda (RAL), come valore complessivo nel triennio di durata del Piano di <i>Performance Share</i> 2021-2025, se la media ponderata degli <i>score</i> dei singoli obiettivi è al <i>target</i> (100%) e a parità del valore dell'azione di Terna rispetto alla data di assegnazione.
DIRETTORE GENERALE	Condizioni per l'attuazione		
	Definita attraverso <i>benchmark</i> di mercato in relazione ad aziende comparabili sulla base di criteri predefiniti.	<ul style="list-style-type: none"> • Peso 25%: Ebitda 2021 – Gruppo Terna • Peso 15%: Investimenti • Peso 15%: Entrate in Esercizio • Peso 20%: Qualità del Servizio • Peso 20%: Indice di Sicurezza sul Lavoro (Is) Personale del Gruppo Terna appartenente al perimetro elettrico • Peso 5%: Infortuni appaltatori perimetro Italia È prevista l'applicazione di clausole di <i>clawback</i>	Obiettivi Piano di <i>Performance Share</i> 2021-2025: <ul style="list-style-type: none"> • 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%); • <i>Dow Jones Sustainability Index</i> (DJSI-World): posizionamento di Terna nel triennio (peso 20%). È prevista l'applicazione di clausole di <i>clawback</i> .

	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 <i>Performance Share</i> fino al 60% della Retribuzione Annua Lorda (RAL), come valore complessivo nel triennio di durata del Piano di <i>Performance Share</i> 2021-2025, 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 <i>benchmark</i> di mercato in relazione ad aziende comparabili sulla base di criteri predefiniti.	L'incentivo annuale è correlato: <ul style="list-style-type: none"> • al superamento di un Gate di accesso (curva EBITDA di <i>budget</i>); • ad obiettivi di Gruppo (peso 40%); • ad obiettivi trasversali comuni a più funzioni (peso 20%); • ad obiettivi individuali legati al ruolo organizzativo ricoperto (peso 30%); • ad obiettivi qualitativi correlati alle competenze manageriali (peso 10%). È prevista l'applicazione di clausole di <i>clawback</i> .	Obiettivi Piano di <i>Performance Share</i> 2021-2025: <ul style="list-style-type: none"> • EBITDA Cumulato Triennale: confrontato con l'EBITDA Cumulato Triennale di Piano (peso 50%); • TSR relativo: posizionamento di Terna nel <i>peer group</i> di riferimento (peso 30%); • <i>Dow Jones Sustainability Index</i> (DJSI -World): posizionamento di Terna nel triennio (peso 20%). È prevista l'applicazione di clausole di <i>clawback</i> .	
	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 18 maggio 2020, 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 complessivo (emolumenti fissi più incentivazione variabile di breve termine) per la carica di AD per ogni anno di mandato.	
	Condizioni per l'attuazione		
DIRETTORE GENERALE	Descrizione		Condizioni per l'attuazione
	• Previdenza complementare; • Assistenza sanitaria integrativa; • Coperture rischio morte, invalidità permanente e infortuni; • Autovettura aziendale ad uso promiscuo.	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.	
	Condizioni per l'attuazione		
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 presente Politica.	
	Condizioni per l'attuazione		
	Definiti nel rispetto di quanto previsto dal CCNL di riferimento, nonché di quanto disciplinato dalle <i>policy</i> e prassi aziendali applicabili a tutto il personale Dirigente.	Risoluzione anticipata del rapporto di lavoro ad iniziativa dell'azienda.	





Prima Sezione: Relazione sulla politica di remunerazione 2021

Indice

1. Sintesi dei principali elementi di novità della presente Relazione	13
2. Processo di engagement e politiche di remunerazione	14
2.1 Esiti delle votazioni e feedback degli azionisti	14
2.2 Total Shareholder Return e performance economiche del Gruppo Terna	16
2.3 Benchmark retributivo	17
2.4 Pay mix	19
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. La Politica della Società in materia di remunerazione	28
4.1 Contenuto, finalità e collegamento con la strategia del Gruppo	28
4.2 Linee guida	31
4.3 Attuazione	31
4.4 Gli elementi della politica di remunerazione	31
4.5 Remunerazione dei componenti il CdA	32
4.5.1 Remunerazione degli Amministratori non investiti di particolari cariche	32
4.5.2 Remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche	33
4.6 Remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale	44
4.7 Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche	44
5. Indice analitico per temi (Delibera Consob n. 18049 e successivi aggiornamenti, Sezione I)	49
6. Indice analitico ai sensi della raccomandazione 27 dell'art. 5 del Codice di Corporate Governance (Edizione gennaio 2020)	50

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 all'aggiornamento del Regolamento Emittenti (dicembre 2020):

- è stato incluso il riferimento alla proporzione tra i compensi di natura fissa e variabile erogati nel 2020 per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale;
- sono state incluse le informazioni relative al confronto tra la variazione annuale negli anni 2019 e 2020 della remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale e della remunerazione media dei dipendenti della Società, oltre che la variazione annuale della *performance* della Società, misurata in termini di EBITDA e *Total Shareholder Return*;
- è stata ulteriormente dettagliata la descrizione delle modalità con cui si è tenuto conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei dipendenti della Società al momento della definizione della Politica retributiva;
- è stata inclusa la descrizione delle modalità con cui si è tenuto conto, nella definizione della Politica retributiva per il 2021, del voto espresso dall'Assemblea del 18 maggio 2020 sulla Seconda Sezione della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti 2020;
- è stata arricchita la descrizione sul trattamento previsto in caso di cessazione della carica o del rapporto (*severance*) per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- si segnala inoltre che nel corso del 2021 si procederà all'adeguamento del Regolamento organizzativo del Comitato per la Remunerazione alla luce delle nuove raccomandazioni del Codice di Corporate Governance.

Altre novità proposte dalla Società:

- è stato confermato l'obiettivo Sicurezza sul lavoro tra gli obiettivi del piano MBO per il Direttore Generale, prevedendo anche un ampliamento del peso della componente ESG. La sostenibilità, infatti, rappresenta per Terna un elemento centrale che si concretizza attraverso la definizione di specifici obiettivi, finalizzati alla creazione di valore nel medio-lungo termine. La Politica retributiva per il 2021 ha l'obiettivo di focalizzare il *top management* oltre che sulla sicurezza anche su ulteriori tematiche ESG legate in particolare al piano di sostenibilità;
- con riferimento all'MBO per l'Amministratore Delegato è stata integrata la scheda con un ulteriore obiettivo; i tre indicatori, di tipo on/off, sono stati resi indipendenti tra di loro, differenziandone il relativo peso;
- è stata inserita la descrizione del nuovo Piano di incentivazione di lungo termine basato su Performance Share 2021-2025. Il Piano, che è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione del 24 marzo 2021, attraverso l'apposito Documento Informativo, e che viene sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti del 30 aprile 2021, prevede una durata complessiva di 5 anni (*vesting* triennale e periodo di *lock up* di 2 anni).

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 istituzionali e dai *proxy advisors*.

Nel corso del 2020 e nei primi mesi del 2021 Terna ha portato avanti la consueta attività di *shareholder engagement*, conducendo una serie di *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 Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti sottoposta all'Assemblea degli Azionisti dello scorso 18 maggio 2020.

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 investitori e, più in generale, del mercato in merito alle caratteristiche della Politica di Remunerazione adottata da Terna. Nel corso dell'anno, inoltre, sono stati condotti, con l'ausilio di primarie società di consulenza specializzata, studi dedicati all'analisi delle principali prassi di mercato in termini di informazioni fornite al mercato nell'ambito della Relazione sulla Remunerazione annuale, delle modalità più frequenti di rappresentazione e delle principali caratteristiche dei sistemi di remunerazione adottati in società comparabili con Terna.

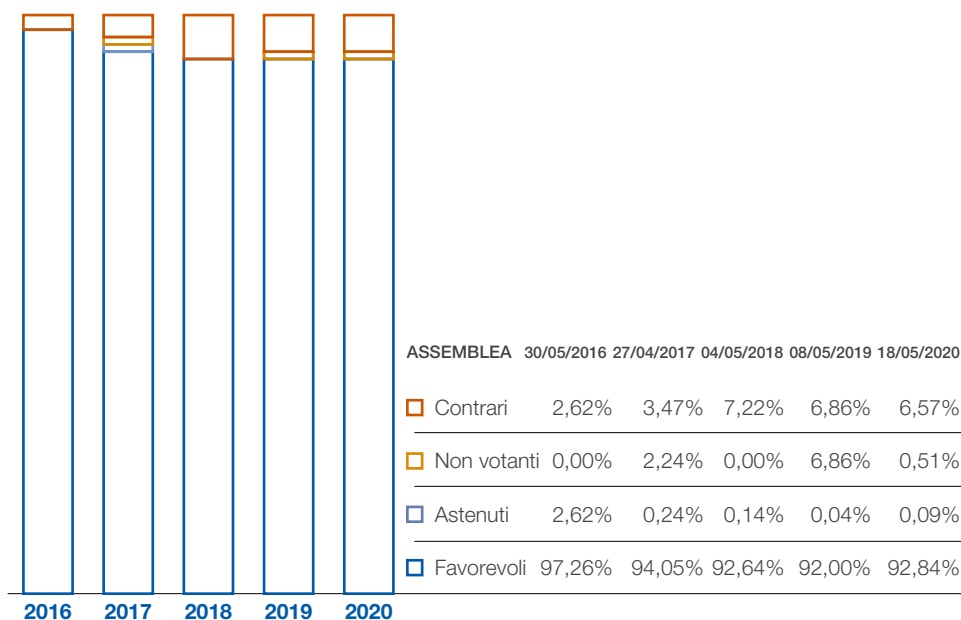
Di tali *feedback* e attività condotte nel corso dell'anno, nonché dei risultati di voto delle Assemblee degli Azionisti sulla Relazione sulla Remunerazione, si è tenuto conto nelle novità introdotte alla Politica di remunerazione, quali ad esempio il lancio, anche nel 2021, di un sistema di incentivazione di lungo termine basato su azioni reali e avente orizzonte temporale complessivo pari a 5 anni (*vesting* triennale e periodo di *lock up* di 2 anni), 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 2021.

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 2016 al 2020. Si segnala che nel valutare lo scostamento percentuale dei votanti favorevoli tra il 2018 (92,64%) e il 2020 (92,84%) va considerata la riduzione dei voti contrari (da 7,22% a 6,57%) a fronte di un aumento del quorum votanti che è passato dal 64,75% al 68,19% del capitale sociale.

ANDAMENTO DEGLI ESITI DELLE VOTAZIONI SULLA POLITICA DI REMUNERAZIONE (2016-2020)



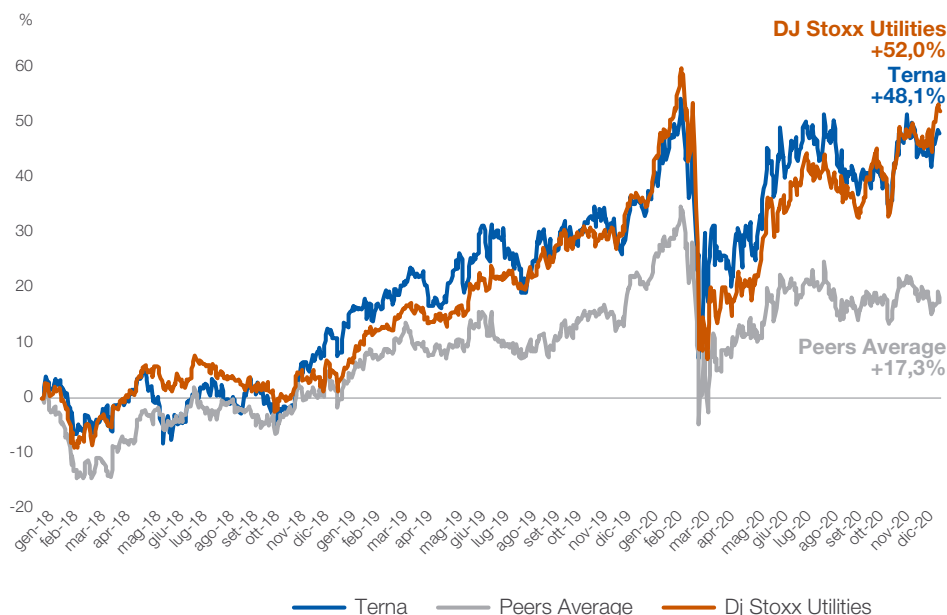
2.2 Total Shareholder Return e performance economiche del Gruppo Terna

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 2018-2020.

Nel triennio 2018-2020 Terna ha conseguito per i propri azionisti un Total Shareholder Return (TSR) del 48,1%, mentre a livello settoriale il DJ Stoxx Utilities ha segnato un TSR pari al 52,0%.

Nello stesso periodo, gli azionisti di Terna hanno beneficiato di un ritorno sul proprio investimento superiore alla media del *peer group*⁴ identificato ai fini del Piano LTI, che è stato pari al 17,3%.

ANDAMENTO DEL TOTAL SHAREHOLDER RETURN DA GENNAIO 2018 A DICEMBRE 2020



Performance economiche dal 2019 al 2020

	2019	2020	Δ 2020 vs 2019
Ricavi	2.295,1	2.513,5	10%
EBITDA	1.741,2	1.830,4	5%
EBIT	1.155,1	1.186,6	3%
Utile Netto	757,3	785,5	4%

(€/milioni)

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 + MBO⁵ + LTI⁶) dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale si posiziona tra il primo quartile e 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 conduce periodicamente valutazioni comparative sulla remunerazione complessiva di ruoli analoghi, attraverso il supporto di società di consulenza specializzata. Nello specifico, Terna prende a riferimento ruoli comparabili 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, ferma restando la possibilità di aggiornare periodicamente il *peer group* identificato.

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

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

Le ultime analisi condotte hanno 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 2021 è una rappresentazione delle componenti retributive nei diversi possibili scenari di performance, articolata in sostanziale continuità con il 2020 e con il precedente mandato 2017-2019.

100%



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

45,9% 18,6% 35,5%



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

41,2% 19,0% 39,9%



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

32,8% 19,6% 47,6%



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 Annuale Lorda (RAL).
Incentivazione di lungo termine: è riferita alla potenzialità di premio del Piano triennale.

Dirigenti con Responsabilità Strategiche

100%



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

54,7% 21,4% 23,8%



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

49,2% 24,0% 26,8%



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

39,2% 28,8% 32,0%



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 Annuale 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 Corporate Governance, 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	<ul style="list-style-type: none"> • Azionisti • Comitato per la Remunerazione 	<ul style="list-style-type: none"> • Assemblea • Consiglio di Amministrazione 		
Amministratore Delegato	<ul style="list-style-type: none"> • Azionisti • Comitato per la Remunerazione 	<ul style="list-style-type: none"> • Assemblea • Consiglio di Amministrazione 		
Amministratori	<ul style="list-style-type: none"> • Azionisti 	<ul style="list-style-type: none"> • Assemblea 	Risorse Umane e Organizzazione	<i>Consulente indipendente</i>
Collegio Sindacale	<ul style="list-style-type: none"> • Azionisti 	<ul style="list-style-type: none"> • Assemblea 		
Direttore Generale	<ul style="list-style-type: none"> • Comitato per la Remunerazione 	<ul style="list-style-type: none"> • Consiglio di Amministrazione 		
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	<ul style="list-style-type: none"> • Comitato per la Remunerazione 	<ul style="list-style-type: none"> • 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 in carica alla data di approvazione della presente Relazione (mandato 2020-2022) è stato nominato dall'Assemblea degli Azionisti del 18 maggio 2020 ed è composto da 13 Amministratori.

Di seguito si riporta la composizione del CdA in carica per il mandato 2020-2022:

AMMINISTRATORI INVESTITI DI PARTICOLARI CARICHE

 VALENTINA BOSETTI Presidente	 STEFANO ANTONIO DONNARUMMA Amministratore Delegato e Direttore Generale
---	--

AMMINISTRATORI NON INVESTITI DI PARTICOLARI CARICHE

 ALESSANDRA FAELLA CONSIGLIERE Consiglio di Amministrazione COMPONENTE Comitato per la Remunerazione	 YUNPENG HE CONSIGLIERE Consiglio di Amministrazione	 VALENTINA CANALINI CONSIGLIERE Consiglio di Amministrazione	 ERNESTO CARBONE CONSIGLIERE Consiglio di Amministrazione COMPONENTE Comitato Parti Correlate	 GIUSEPPE FERRI CONSIGLIERE Consiglio di Amministrazione COMPONENTE Comitato Controllo e Rischi, Corporate Governance e Sostenibilità
 ANTONELLA BALDINO CONSIGLIERE Consiglio di Amministrazione	 FABIO CORSICO CONSIGLIERE Consiglio di Amministrazione PRESIDENTE Comitato per la Remunerazione COMPONENTE Comitato per le Nomine	 MARCO GIORGINO CONSIGLIERE Consiglio di Amministrazione COMPONENTE Comitato Controllo e Rischi, Corporate Governance e Sostenibilità COORDINATORE Comitato Parti Correlate	 GABRIELLA PORCELLI CONSIGLIERE Consiglio di Amministrazione COMPONENTE Comitato per la Remunerazione PRESIDENTE Comitato per le Nomine	 PAOLA GIANNOTTI CONSIGLIERE Consiglio di Amministrazione PRESIDENTE Comitato Controllo e Rischi, Corporate Governance e Sostenibilità COMPONENTE Comitato Parti Correlate
 JEAN-MICHEL AUBERTIN CONSIGLIERE Consiglio di Amministrazione COMPONENTE Comitato per le Nomine				

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 e dall'art. 84-quater del Regolamento Emittenti aggiornato nel 2020. 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 verificano 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 dell'art. 147-ter, comma 3, del TUF e dell'art. 3 del Codice di Autodisciplina. Un componente (Gabriella Porcelli) è un Amministratore eletto dalle liste delle minoranze. Inoltre, in linea con il Codice di Corporate Governance, 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)

ALESSANDRA FAELLA
(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 Corporate Governance. 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 del 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 2020 il Comitato per la remunerazione ha tenuto complessivamente 8 riunioni, caratterizzate dalla regolare partecipazione dei suoi componenti (100%) e da una durata media di circa 75 minuti.

Il Comitato si è occupato, tra l'altro, dei seguenti temi:

- esame dell'evoluzione dei sistemi di *compensation* e dei risultati dell'applicazione della politica retributiva per il *Top Management* nel mandato dal 2017 al 2020;
- verifica del raggiungimento dei risultati 2019 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 2020 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, il Presidente e gli Amministratori Non esecutivi del Consiglio di Amministrazione;
- formulazione della proposta per la "Politica di remunerazione" 2020, riepilogata nella Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti, approvata dal Consiglio di Amministrazione e sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea chiamata ad approvare il bilancio dell'esercizio 2019 ai sensi dell'articolo 123-ter, commi 3-bis e 3-ter, del TUF;
- supporto al Consiglio di Amministrazione nella predisposizione della seconda sezione della Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti, approvata dal Consiglio di Amministrazione, sottoposta, ai sensi dell'articolo 123-ter, comma 6, del TUF, al voto consultivo dell'Assemblea chiamata ad approvare il bilancio dell'esercizio 2019;
- definizione della proposta di remunerazione del nuovo Presidente e del nuovo Amministratore Delegato e Direttore Generale e definizione della proposta di compenso per i componenti dei Comitati;
- verifica del raggiungimento dei risultati per la corresponsione del Piano LTI 2017-2019;
- approvazione dell'architettura di dettaglio del nuovo Piano di Performance Share 2020-2023 e del relativo Documento Informativo, esame degli elementi attuativi e approvazione del Regolamento e degli strumenti da assegnare;
- esame dei risultati delle analisi sui Remuneration Report 2020, con focus anche sulla politica retributiva del CEO, elaborate dalla società Willis Towers Watson.

Di seguito riportiamo una sintesi delle attività svolte dal Comitato nei primi mesi del 2021:

- esame dei risultati dell'analisi sugli indicatori di *performance* dei piani di incentivazione di breve e lungo termine, elaborata dalla società Willis Towers Watson;
- esame dei risultati del *benchmark* retributivo, elaborato dalla società Willis Towers Watson, per il Consiglio di Amministrazione e il collegio sindacale;
- formulazione della proposta per la "Politica di remunerazione" 2021, descritta nella Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti, approvata dal Consiglio di Amministrazione, che sarà sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea chiamata ad approvare il bilancio dell'esercizio 2020 ai sensi dell'articolo 123-ter, commi 3-bis e 3-ter, del TUF;
- supporto al Consiglio di Amministrazione nella predisposizione della seconda sezione della Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti, approvata dal Consiglio di Amministrazione, che sarà sottoposta, ai sensi dell'articolo 123-ter, comma 6, del TUF, al voto consultivo dell'Assemblea chiamata ad approvare il bilancio dell'esercizio 2020;
- esame degli obiettivi a cui è correlata la remunerazione variabile annuale per il 2021 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 2020 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 2018-2020;
- approvazione dell'architettura di dettaglio del Piano di Performance Share 2021-2025 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 Corporate Governance, 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 Direzione Risorse Umane e Organizzazione e impostando le proprie analisi in base alle informazioni e alle 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 Sezione⁷.

⁷ È opportuno ricordare come la Procedura per le 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 16 dicembre 2020), 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 le 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 alle relative operazioni esecutive;
- 2) alle deliberazioni in materia di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche, calcolate su base individuale, a condizione che i) Società abbia adottato una politica di remunerazione; ii) nella definizione della politica di remunerazione sia stato coinvolto un comitato costituito esclusivamente da Amministratori non esecutivi in maggioranza indipendenti, coincidente, ove costituito con le stesse caratteristiche, con il "Comitato per le Remunerazioni"; iii) sia stata sottoposta al voto dei soci in Assemblea una relazione che illustri la politica di remunerazione; iv) la remunerazione assegnata sia conforme con tale politica.

Qualora l'Assemblea degli Azionisti non approvi la Politica di remunerazione sottoposta al voto ai sensi del comma 3-*bis*, 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.

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 a specifici studi in ambito di remunerazione, nonché per la stesura della presente Relazione.

La Direzione Risorse Umane e Organizzazione predispone le linee guida, corredate di tutti gli aspetti tecnici necessari alla predisposizione della Politica di remunerazione. Tale Direzione 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 Direzione 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 Direttori delle altre strutture per la definizione di obiettivi di natura progettuale o relativi a specifiche tematiche.

Le Direzioni Risorse Umane e Organizzazione, Relazioni Esterne, Affari Istituzionali e Sostenibilità, Corporate Affairs 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 Organi e soggetti coinvolti

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.

Finalità della politica e collegamento con la Strategia del Gruppo

La Politica descritta nella presente Relazione, avente durata annuale, 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 Industriale** quinquennale della Società

Il nuovo Piano Industriale 2021-2025 di Terna punta a rafforzare il ruolo centrale della Società quale regista e abilitatore del sistema energetico italiano e della transizione ecologica. Le fondamenta su cui si basa il nuovo Piano sono quindi gli investimenti sostenibili nella Rete di Trasmissione Nazionale (RTN), finalizzati all'integrazione delle fonti rinnovabili non programmabili e all'incremento della sicurezza e resilienza del sistema.

Le principali linee guida della visione strategica del Gruppo sono:

- **Attività regolate Italia:** 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 ecologica;
- **Attività non regolate:** Terna continuerà a consolidare il suo ruolo sia nell’area energy solutions, sviluppando servizi ad alto valore aggiunto per le imprese anche nell’ambito dell’efficienza energetica, cogliendo le opportunità di mercato per i clienti tradizionali e rinnovabili, sia nell’area connectivity, dove verranno perseguite opportunità basate sulla valorizzazione delle proprie infrastrutture in fibra ottica;
- **Internazionale:** presidiare la governance a livello comunitario; completare i progetti in corso in Perù e Brasile e gestire e mantenere le linee in esercizio in America Latina; cogliere nuove opportunità di crescita all’estero facendo leva sul distintivo know-how industriale acquisito.

Parte rilevante del Piano Industriale, 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:

con particolare attenzione alla cultura della sicurezza e la salute dei dipendenti, a piani formativi per lo sviluppo delle competenze digitali e alla realizzazione di progetti di trasformazione verso nuove modalità di lavoro che creino maggiore responsabilizzazione e coinvolgimento delle persone nel raggiungimento degli obiettivi di Piano Industriale;

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

con particolare riferimento alla sostenibilità nella catena di fornitura e alla sollecitazione di comportamenti sostenibili da parte dei dipendenti, tesi alla misurabilità degli impatti ambientali e sociali connessi con le attività del Gruppo;

i target più rilevanti sono legati agli impatti delle infrastrutture di trasmissione, rappresentati dalle nuove linee interrate e sottomarine e dalla rimozione di linee obsolete (oltre 450 km nel periodo di Piano), dalla riduzione delle emissioni di CO₂ e dalla misura e riduzione dell’impronta ambientale (Science Based Target di riduzione dell’intensità carbonica).

RISORSE UMANE



STAKEHOLDER E TERRITORIO



INTEGRITÀ, RESPONSABILITÀ E TRASPARENZA



AMBIENTE



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 Industriale, 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 Industriale 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 Industriale 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 termine 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 Industriale.

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

- con riferimento alle attività regolate Italia gli "Investimenti", le "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", varie declinazioni del "Piano di Sostenibilità" 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.

CONDIZIONI DI LAVORO E COMPENSI DEI DIPENDENTI

La Società monitora annualmente le condizioni di lavoro ed i compensi, al fine di promuovere una Politica retributiva coerente per la generalità dei dipendenti. Tra gli impegni più significativi nell'ambito Risorse Umane si segnalano le attività di formazione per lo sviluppo delle competenze digitali, le iniziative previste dal programma "Miglioramento continuo della Sicurezza sul lavoro", volto a tutelare costantemente la salute e la sicurezza dei dipendenti, e l'avvio di "NexTerna", un progetto culturale di trasformazione verso una nuova modalità di lavoro che crei maggiore responsabilizzazione e coinvolgimento negli obiettivi e nelle sfide del Piano Industriale. La Società, inoltre, conduce periodicamente delle *engagement survey*, ovvero delle indagini sul clima interno che coinvolgono l'intera popolazione aziendale e che mirano ad investigare tematiche quali la comprensione degli obiettivi e delle strategie aziendali, il senso di appartenenza e di orgoglio e la disponibilità e il desiderio di contribuire ai risultati della Società.

4.2 Linee guida

Il Consiglio, nella definizione della Politica, ha tenuto in considerazione i principi ed i criteri riportati nel Codice di Corporate Governance 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 Generale⁸, prevede un bilanciamento adeguato e coerente con gli obiettivi strategici e la politica di gestione dei rischi della società, tenuto conto delle caratteristiche dell'attività d'impresa e del settore in cui Terna opera, prevedendo comunque che la parte variabile rappresenti una parte significativa della remunerazione complessiva.

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.

4.4 Gli elementi della politica di remunerazione

La politica di remunerazione 2021 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.

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

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 2020-2022, tale remunerazione, determinata dall'Assemblea degli Azionisti del 18 maggio 2020, sulla base delle proposte formulate dagli azionisti, è pari a € 35.000 lordi annui, in continuità con quanto previsto per il mandato precedente.

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.

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 2020-2022, il compenso annuale degli Amministratori per la partecipazione ai Comitati consiliari è stato determinato dal Consiglio di Amministrazione in data 18 maggio 2020, sentito il parere del Collegio Sindacale, eletto dall'Assemblea degli Azionisti del 18 maggio 2020, e risulta - in continuità con la precedente consiliatura - così composto:

Comitato per la Remunerazione		Comitato per le Nomine	
Presidente	€ 50.000	Presidente	€ 50.000
Membro	€ 40.000	Membro	€ 40.000
Comitato Operazioni con Parti Correlate		Comitato Controllo e Rischi, Corporate Governance e Sostenibilità	
Coordinatore	€ 50.000	Presidente	€ 60.000
Membro	€ 40.000	Membro	€ 40.000

4.5.2 Remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche

Presidente del Consiglio di Amministrazione

Per il mandato 2020-2022, in continuità con il mandato precedente, la remunerazione complessiva per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione è stata determinata dal Consiglio di Amministrazione in data 18 maggio 2020 ed è 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 18 maggio 2020 (e ai sensi dell'articolo 24.1 dello Statuto sociale di Terna).

** Emolumento annuo approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 18 maggio 2020, 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 2020-2022, è riconosciuta una remunerazione fissa lorda annua pari a **€ 238.000**.

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.

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 2020-2022, in continuità con il mandato precedente, la remunerazione fissa complessiva per la carica di Amministratore Delegato è 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 18 maggio 2020 (e ai sensi dell'articolo 24.1 dello Statuto sociale di Terna).

** Emolumento annuo approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 18 maggio 2020, 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 2020-2022 per la carica di Direttore Generale, in continuità con il mandato precedente, è composta da una componente fissa annua lorda (Retribuzione Annua Lorda, RAL), approvata dal CdA nella seduta del 18 maggio 2020 pari a **€ 850.000**.

Complessivamente, pertanto, all'AD e DG, per il mandato 2020-2022, è riconosciuta una remunerazione fissa lorda annua pari a **€ 1.085.000**.

PAY RATIO AD e DG

Anche per il 2020, 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 a due anni;
- l'esistenza di clausole di *clawback*.

Si segnala infine che negli ultimi 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 2021, anno particolarmente sfidante anche in considerazione della diffusione della pandemia Covid-19 e della conseguente 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*.

L'importo dell'incentivo annuale, approvato dal Consiglio di Amministrazione, è pari a € 50.000 al raggiungimento minimo (un obiettivo con peso 25% ON) e a € 200.000 lordi al raggiungimento massimo (tutti gli obiettivi ON).

Nella tabella seguente sono riportati gli obiettivi definiti per l'anno 2021:

OBIETTIVI MBO 2021 - AMMINISTRATORE DELEGATO

OBIETTIVI	PESO	CURVA DI SCORE
Utile netto 2021 – Gruppo Terna	50%	ON/OFF (vs Budget)
Innovazione - Progetto NexTerna:		
1) Nuovo modello di leadership sostenibile e inclusiva: implementazione del modello attraverso co-creation con comitato direttivo		
2) Review modello di fruizione degli ambienti di lavoro: migrazione verso modello «misto» fondato su caratterizzazione degli spazi (es.: postazioni condivise, co-working e lavoro da remoto)	25%	ON/OFF
3) Piano di comunicazione: sviluppo piattaforma per monitoraggio avanzamento del programma e attivazione iniziative di ascolto (es.: eNPS)		
Delibera ARERA di definizione delle nuove target capacity e invio risultanze ad ARERA ai fini della ammissione al primo set di incentivi per l'aumento della capacità tra le zone di mercato ex delibera 567/19	25%	ON/OFF

L'obiettivo di Innovazione è relativo al progetto NexTerna, che rappresenta il fattore abilitante per il raggiungimento degli obiettivi del Piano Industriale '21-'25. È un Programma strutturato in 7 cantieri di lavoro ed ha l'obiettivo di accompagnare le persone del Gruppo Terna verso nuovi modi di lavorare, facendo evolvere il mindset, valorizzando il talento e le competenze attraverso un change management strutturale e pervasivo.

I 7 cantieri di lavoro sono:

- 1) Leadership sostenibile ed inclusiva
- 2) People care e competenze
- 3) Soluzioni agili applicate ai processi
- 4) Sostenibilità e comunicazione
- 5) Tecnologia e Digitalizzazione
- 6) Spazi virtuali e fisici
- 7) Nuove Relazioni Industriali

L'Amministratore Delegato e Direttore Generale è sponsor del Programma, mentre la governance è affidata allo Steering Committee composto dalla sua prima linea di riporto gerarchico. Il Programma è coordinato dalla Direzione "Risorse Umane e Organizzazione" con il supporto della Direzione "Innovation & Market Solutions" e prevede il coinvolgimento di un Integration Team composto da 140 persone operanti nelle diverse Direzioni della società. Il Programma ha un orizzonte temporale pluriennale ed è rivolto a tutta la popolazione aziendale; prevede l'avvio di progetti Pilota per avere dei risultati tangibili nel corso del 2021 che saranno successivamente estesi a tutte le diverse articolazioni aziendali.

L'obiettivo per l'Amministratore Delegato si concentra sugli snodi fondamentali del Programma nel 2021: la definizione di un nuovo modello di leadership per guidare i comportamenti del management, la ridefinizione delle modalità di fruizione degli spazi di lavoro e lo sviluppo di una piattaforma per il monitoraggio dell'avanzamento del programma, per la comunicazione dello stesso e per avviare iniziative continuative di ascolto dei dipendenti.

Con riferimento all'ultimo obiettivo si segnala che nel 2018 l'Autorità ha introdotto un meccanismo di incentivazione per aumentare la capacità di trasporto tra le zone di mercato, con interventi da realizzarsi nel periodo '19-'23. A fine 2019 l'Autorità ha introdotto un ulteriore incentivo a realizzare tali interventi con premi di efficienza costi, promuovendo il ricorso anche a soluzioni capital light ovvero ad aumentare i limiti di transito tra le zone di mercato senza necessariamente realizzare nuove linee di trasmissione. Il premio è commisurato alla risoluzione delle congestioni tra le zone e alla quota di nuova capacità messa a disposizione del mercato fino a un livello obiettivo stabilito da ARERA sulla base di un rapporto di individuazione delle capacità obiettivo proposto da Terna a fine 2020.

L'incremento di capacità tra le zone è uno dei fattori abilitanti alla transizione energetica consentendo il dispacciamento degli impianti di generazione più efficienti, una riduzione del prezzo del mercato elettrico e una maggiore penetrazione delle fonti rinnovabili.

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 2021, gli obiettivi assegnati al Direttore Generale sono riportati nella tabella seguente, con le relative curve di score.

OBIETTIVI MBO 2021 - DIRETTORE GENERALE

OBIETTIVI	PESO	CURVA DI SCORE	Score
EBITDA 2021 - GRUPPO TERNA	25%	Delta vs budget	Score
		< -2%	0%
		-2% (Minimo)	80%
		Budget (Target)	100%
		+2% (Massimo)	150%
<i>Per valori intermedi interpolazione lineare</i>			
INVESTIMENTI*	15%	Delta vs budget	Score
		< -2%	0%
		-2% (Minimo)	80%
		Budget (Target)	100%
		+1,5%	130%
+3% (Massimo)	150%		
<i>Per valori intermedi, interpolazione lineare</i>			
Entrate in Esercizio*	15%	Delta vs budget	Score
		< -2%	0%
		-2% (Minimo)	80%
		Budget (Target)	100%
		+1,5%	130%
+3% (Massimo)	150%		
<i>Per valori intermedi, interpolazione lineare</i>			
Qualità del Servizio (Energia Non Fornita di Riferimento, ENSR)	20%	MWh	Score
		Target ARERA** + 300 MWh	0
		Valore pari al peggior risultato 2017-2020 (Minimo)	80%
		Target 2020 ARERA +5% (Target)	100%
		Target 2020 ARERA (Massimo)	150%
+3% (Massimo)	150%		
<i>Per valori intermedi, interpolazione lineare</i>			
Indice di Sicurezza sul lavoro (Is) Personale del Gruppo Terna appartenente al perimetro elettrico	20%		Score
		Is > 1,6	0%
		Is = 1,6 (Minimo)	80%
		Is = 1 (Target)	100%
Is ≤ 0,65 (Massimo)	150%		
<i>Per valori intermedi, interpolazione lineare</i>			
Infortuni appaltatori perimetro Italia	5%		Score
		Numero di infortuni imprese appaltatrici 2021 > Numero di infortuni imprese appaltatrici occorsi nel 2020	0%
		Numero di infortuni imprese appaltatrici 2021 = Numero di infortuni imprese appaltatrici occorsi nel 2020 (Target)	100%
Numero di infortuni imprese appaltatrici 2021 < = Media del Numero di infortuni imprese appaltatrici occorsi nel 2020, 2019 e 2018 (Massimo)	150%		
<i>Per valori intermedi, interpolazione lineare</i>			

* Entrambi gli indicatori sono riferiti alle attività regolate del Gruppo Terna.

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

Il secondo degli obiettivi assegnati al Direttore Generale misura il valore degli investimenti previsti a budget nel 2021 per tutte le attività regolate del Gruppo Terna.

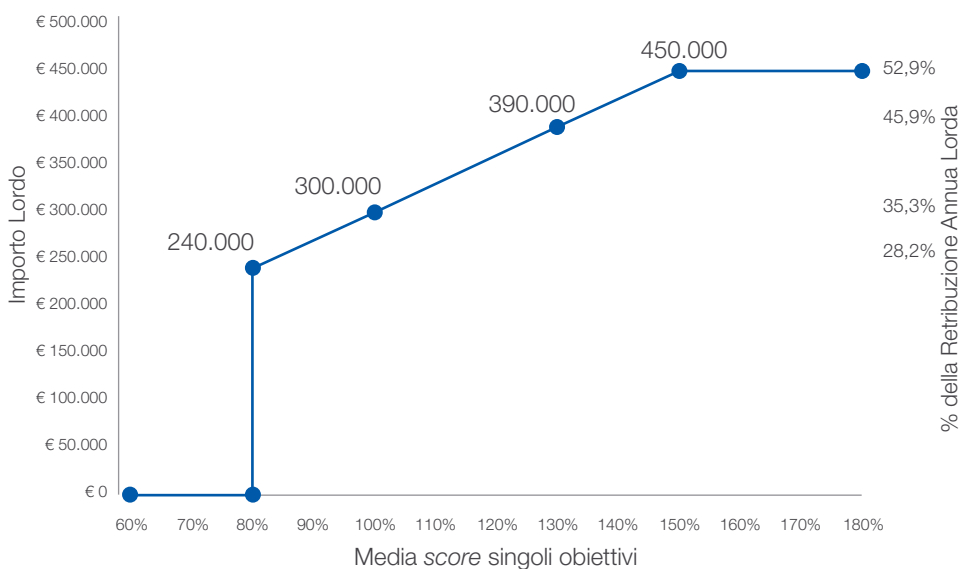
Il terzo obiettivo misura le entrate in esercizio, ossia il valore degli asset che vengono resi disponibili all'esercizio della rete o all'utilizzo operativo in azienda, previste a budget nel 2021 per tutte le attività regolate del Gruppo Terna.

L'obiettivo "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 2021, dall'Autorità di Regolazione per Energia Reti e Ambiente (ARERA).

L'obiettivo "Sicurezza sul Lavoro" 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.

L'ultimo obiettivo assegnato al Direttore Generale 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 2021, 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 2021 Terna prevede l'assegnazione annuale (meccanismo *rolling*) di un sistema di incentivazione di lungo termine basato su azioni. Nello specifico, nel corso del 2021 la Società assegnerà il Piano di *Performance Share 2021-2025* ("Piano di *Performance Share 2021-2025*").

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, anche alla luce dell'estensione dell'orizzonte temporale complessivo definito.

Di seguito si descrivono le principali caratteristiche del Piano di *Performance Share 2021-2025*.

Piano di incentivazione di lungo termine di *Performance Share 2021-2025*

Il Piano di *Performance Share 2021-2025* è rivolto al Direttore Generale (che ricopre anche la carica di Amministratore Delegato), ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche e ad una selezione di manager del Gruppo, siano essi Dirigenti o 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 (2021-2023) e un periodo di due anni 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 (DJSI-World)** 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 2021-2025

OBIETTIVI	PESO	CURVA DI SCORE	
EBITDA Cumulato Triennale al 2023 confrontato con l'EBITDA Cumulato Triennale di Piano Strategico	50%	Delta vs target di Piano Strategico	Score
		-2%	80%
		Target	100%
		+2%	150%
<i>Per delta negativi maggiori dell'2%, lo score è pari a zero (per valori intermedi si procede ad interpolazione lineare)</i>			
Total Shareholder Return Relativo 2021-2023⁹ Posizionamento di Terna nel <i>peer group</i> ¹⁰ di riferimento	30%	Posizionamento nel <i>peer group</i>	Score
		7°, al 6° o al 5° posto	0%
		4° posto	80%
		3° posto	100%
<i>1° posto o 2° posto</i>			
<i>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")</i>			
Dow Jones Sustainability Index (DJSI-World) Posizionamento annuale di Terna negli anni 2021-2022- 2023	20%	<ul style="list-style-type: none"> in caso di mancata inclusione nell'Indice in 1, 2 o in tutti e tre gli anni di durata del Piano il numero di <i>Performance Share</i> attribuibili sarà pari a zero; in caso di inclusione nell'Indice in tutti e tre gli anni di durata del Piano il numero di <i>Performance Share</i> 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 <i>Performance Share</i> 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 <i>Performance Share</i> 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 decile¹¹ in un anno su tre il numero di <i>Performance Share</i> 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%).

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 2021 e l'analoga media relativa all'anno 2023. La fonte dei dati per il TSR è Bloomberg.

¹⁰ Le società rientranti nel *peer group* (Sham, 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 S&P Global per l'inclusione nel DJSI World.

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 2023.

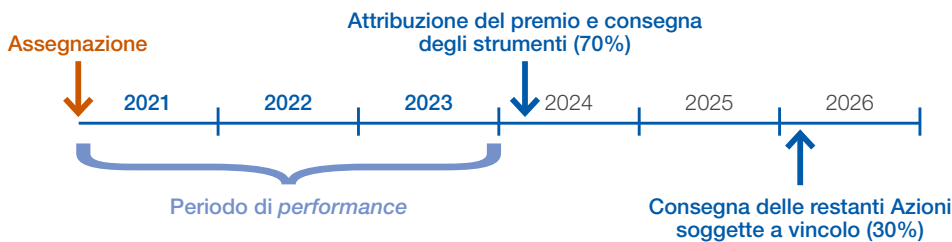
Al termine del periodo di *vesting* è inoltre prevista l'attribuzione di un numero di azioni aggiuntivo (*dividend equivalent*) corrispondente al controvalore dei dividendi non goduti rispetto al numero di azioni effettivamente attribuite, al fine di assicurare ancora un maggior allineamento di interessi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

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.

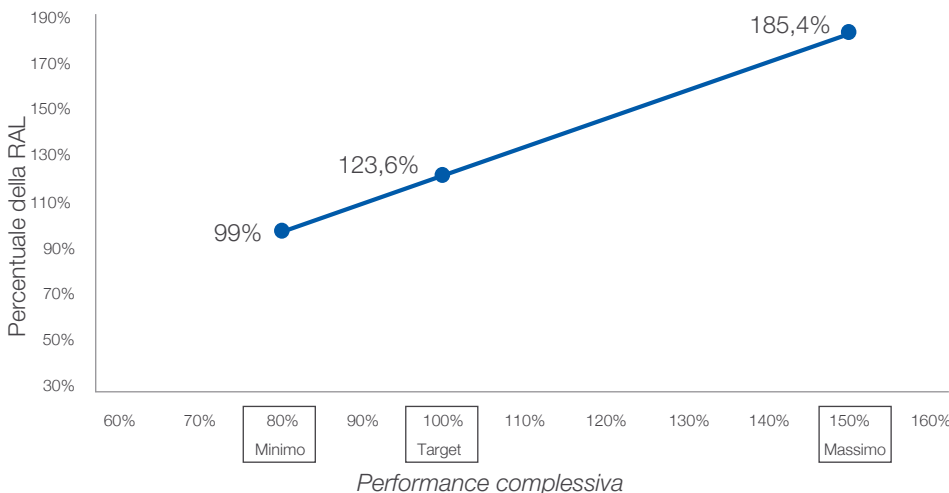
Al termine del periodo di *vesting*, il 30% delle Azioni attribuite, ivi incluse quelle attribuite come *dividend equivalent*, sarà soggetto ad un ulteriore periodo di *lock up* pari a due anni, che si concluderà nel 2026, nel corso del quale tali Azioni sono soggette ad un vincolo di non trasferibilità (ovvero non potranno essere trasferite e/o cedute per un periodo di 24 mesi).

Nell'immagine seguente è riportato lo schema temporale del Piano di *Performance Share* 2021-2025:



Nuovo Piano LTI: Piano di Performance Share 2021-2025 - Direttore Generale

Il compenso variabile del Direttore Generale legato al Piano di *Performance Share* 2021-2025 prevede l'assegnazione di un numero di Azioni ordinarie di Terna S.p.A. corrispondente a percentuali della Retribuzione Annuale 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 a due anni, 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 24 mesi).

In caso di cessazione del rapporto prima del pagamento del premio 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) a ricevere una quota parte del premio applicando il criterio "*pro-rata temporis*", qualora vengano raggiunti i risultati di *performance*.

Altri Piani di incentivazione di lungo termine

Ricordiamo che ad oggi Terna ha in essere il Piano di Incentivazione di Lungo Termine di Performance Share 2020-2023 ed il secondo Ciclo triennale del Piano di Incentivazione di Lungo Termine di Phantom Stock 2018-2021, che puntano a premiare crescita 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 Corporate Governance e gli obiettivi del Piano Industriale.

Per i dettagli relativi al Piano di Incentivazione di Lungo Termine di Performance Share 2020-2023 e al secondo Ciclo del Piano di Incentivazione di Lungo Termine di Phantom Stock 2018-2021 si rimanda alle Relazioni sulla Remunerazione 2019 e 2020 ed ai relativi Documenti Informativi 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 2020, 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 18 maggio 2020, 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 (ossia remunerazione fissa e remunerazione variabile di breve e lungo termine calcolate come da Politica), oltre ad una somma pari all'indennità di mancato preavviso (6 mesi di remunerazione fissa e remunerazione variabile di breve e lungo termine calcolate come da Politica) 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 (emolumenti fissi più incentivazione variabile di breve termine), per ogni anno di mandato. Tali Severance non sono collegate a criteri di performance.

Si segnala inoltre che, nelle medesime condizioni, l'Amministratore Delegato e Direttore Generale mantiene i diritti assegnati nell'ambito di piani di incentivazione e che, nel caso in cui la risoluzione del rapporto avvenga prima della scadenza del mandato, tali diritti vengono calcolati pro-rata temporis. In ogni caso i premi vengono attribuiti alla naturale scadenza dei piani.

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 2020-2022, i compensi del Collegio Sindacale sono stati determinati dall'Assemblea degli Azionisti del 18 maggio 2020 e sono pari a:

Collegio Sindacale (compensi riferiti al mandato 2020-2022)

Presidente del Collegio Sindacale	€ 55.000
Sindaco Effettivo	€ 45.000

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. Alla data della presente Relazione, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, il cui perimetro riflette il nuovo assetto organizzativo del Gruppo, sono i titolari dei seguenti ruoli organizzativi:

- Direttore Amministrazione, Finanza e Controllo;
- Direttore Corporate Affairs;
- Direttore Innovation & Market Solutions;
- Direttore International Operations;
- Direttore Relazioni Esterne, Affari Istituzionali e Sostenibilità;
- Direttore Rete di Trasmissione Nazionale;
- Direttore Risorse Umane e Organizzazione;
- Direttore Strategie di Sviluppo Rete e Dispacciamento;
- Direttore Sviluppo e Progetti Speciali.

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, funzionali al perseguimento del successo sostenibile del Gruppo (principio XV del Codice di Corporate Governance ad oggi vigente) ed in linea con la politica generale di remunerazione definita dal Consiglio di Amministrazione.

Inoltre, le Raccomandazioni 27 e 28 del Codice di Corporate Governance 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 Annuale 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 Annuale 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 Annuale 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.

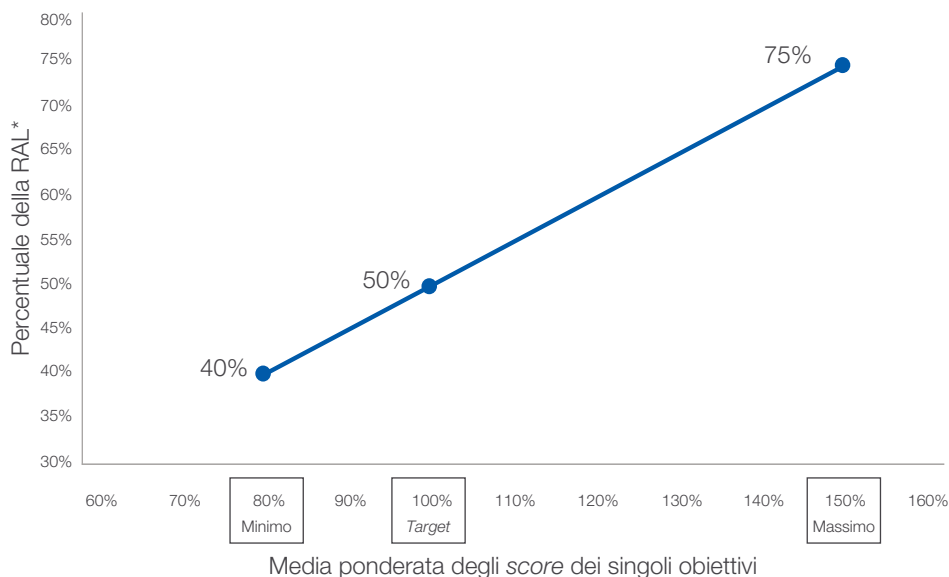
Il sistema MBO si attiva solo a fronte del superamento della soglia di accesso (Curva EBITDA di budget) ed è articolato in uno schema-obiettivi guidato come di seguito rappresentato:

Gate di accesso: Curva EBITDA di budget

	Peso		Peso		Peso		Peso
Obiettivi di gruppo	40%	Obiettivi trasversali	20%	Obiettivi individuali	30%	Obiettivo qualitativo	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 <i>Leadership</i>	

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 Direzione Risorse Umane e Organizzazione, 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 *kp*) 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 due anni;
- 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 è prevista la partecipazione al Piano di incentivazione di lungo termine *Performance Share 2021-2025*.

Il Piano di *Performance Share 2021-2025* 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 <i>vesting</i>	2021-2023
Obiettivi	50% EBITDA cumulato
	30% TSR Relativo
	20% Dow Jones Sustainability Index (DJSI-World)
Opportunità di premio	Percentuali di incentivazione da convertire in Performance Share fino al 60% della Retribuzione Annuale Lorda (RAL), come valore complessivo nel triennio di durata del Piano LTI, se la media ponderata degli <i>score</i> 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 del pagamento del premio 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 del premio 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 Annuale 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 (ossia remunerazione fissa e remunerazione variabile di breve e lungo termine calcolate come da Politica), oltre ad una somma pari all'indennità di mancato preavviso (6 mesi di remunerazione fissa e remunerazione variabile di breve e lungo termine calcolate come da Politica) di cui all'art. 2121 cod.civ.. Tali Severance non sono collegate a criteri di performance.

Si segnala inoltre che, nelle medesime condizioni, il Dirigente mantiene i diritti assegnati nell'ambito di piani di incentivazione e che, nel caso in cui la risoluzione del rapporto avvenga prima della scadenza del mandato, tali diritti vengono calcolati pro-rata temporis. In ogni caso i premi vengono attribuiti alla naturale scadenza dei piani.

5. Indice analitico

per temi (Delibera Consob n. 18049 e successivi aggiornamenti, 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 e successivi aggiornamenti, Sezione I.

DELIBERA CONSOB	INFORMAZIONE RICHIESTA	RIFERIMENTI
A	Gli organi o i soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione ed eventuale revisione della politica delle remunerazioni, specificando i rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica;	Paragrafo 3 (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, ed eventuali ulteriori misure volte a evitare o gestire i conflitti d'interesse;	Paragrafo 3.1 (pagg. da 22 a 25)
C	come la società ha tenuto conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti nella determinazione della politica delle remunerazioni;	Paragrafo 4.1 (pag. 30)
D	il nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni;	Paragrafo 3.3 (pag. 27)
E	le finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, i principi che ne sono alla base, la durata e, in caso di revisione, la descrizione dei cambiamenti rispetto alla politica delle remunerazioni da ultimo sottoposta all'assemblea e di come tale revisione tenga conto dei voti e delle valutazioni espressi dagli azionisti nel corso di tale assemblea o successivamente;	Paragrafo 1 (pag. 13), Paragrafo 2 (pagg. 14 e 15), Paragrafo 4.1 (pagg. da 28 a 30)
F	la descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione della relativa proporzione nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo;	Executive Summary (pagg. 8 e 9), Paragrafo 2.4 (pag. 19), Paragrafo 4.5 (pagg. da 32 a 42), Paragrafo 4.6. (pag. 44) e Paragrafo 4.7 (pagg. da 44 a 47)
G	la politica seguita con riguardo ai benefici non monetari;	Executive Summary (pag. 9), Paragrafo 4.5.2 (pag. 43) e Paragrafo 4.7 (pag. 48)
H	con riferimento alle componenti variabili, una descrizione degli obiettivi di performance finanziari e non finanziari, se del caso tenendo conto di criteri relativi alla responsabilità sociale d'impresa, in base ai quali vengano assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo termine, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione;	Executive Summary (pagg. 8 e 9), Paragrafo 4.5.2 (pagg. da 34 a 42) e Paragrafo 4.7 (pagg. da 45 a 47)
I	i criteri utilizzati per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione, specificando la misura della componente variabile di cui è prevista l'erogazione in funzione del livello di conseguimento degli obiettivi stessi;	Executive Summary (pagg. 8 e 9), Paragrafo 4.5.2 (pagg. da 39 a 42) e Paragrafo 4.7 (pag. 47)
J	informazioni volte ad evidenziare il contributo della politica delle remunerazioni, e in particolare della politica in materia di componenti variabili della remunerazione, alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della società;	Paragrafo 4.1 (pagg. da 28 a 30), Paragrafo 4.5.2 (pagg. da 34 a 42) e Paragrafo 4.7 (pagg. da 45 a 47)
K	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 della componente variabile (malus ovvero restituzione di compensi variabili "claw-back");	Paragrafo 4.5.2 (pagg. da 39 a 42) e Paragrafo 4.7 (pag. 47)
L	informazioni sulla 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;	Paragrafo 1 (pag. 13), Paragrafo 4.5.2 (pagg. da 39 a 42) e Paragrafo 4.7 (pag. 47)
M	la politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro (e relativi dettagli);	Executive Summary (pag. 9), Paragrafo 4.5.2 (pag. 43) e Paragrafo 4.7 (pag. 48)
N	informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie;	Executive Summary (pag. 9), Paragrafo 4.5.2 (pag. 43) e Paragrafo 4.7 (pag. 48)
O (i)	la politica retributiva eventualmente seguita con riferimento agli amministratori indipendenti;	L'azienda non prevede politiche retributive specifiche per gli Amministratori Indipendenti.
O (ii)	la politica retributiva eventualmente seguita con riferimento all'attività di partecipazione a comitati;	Paragrafo 4.5.1 (pag. 32)
O (iii)	la politica retributiva eventualmente seguita con riferimento allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vice presidente, etc.);	Executive Summary (pag. 8) e Paragrafo 4.5.2 (pag. 33)
P	se la politica retributiva è stata definita utilizzando le politiche retributive di altre società come riferimento, e in caso positivo i criteri utilizzati per la scelta e l'indicazione 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. 17 e 18).
Q	gli elementi della politica delle remunerazioni ai quali, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare e, fermo quanto previsto dal Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, le eventuali ulteriori condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata.	Paragrafo 3.1 (pag. 22)

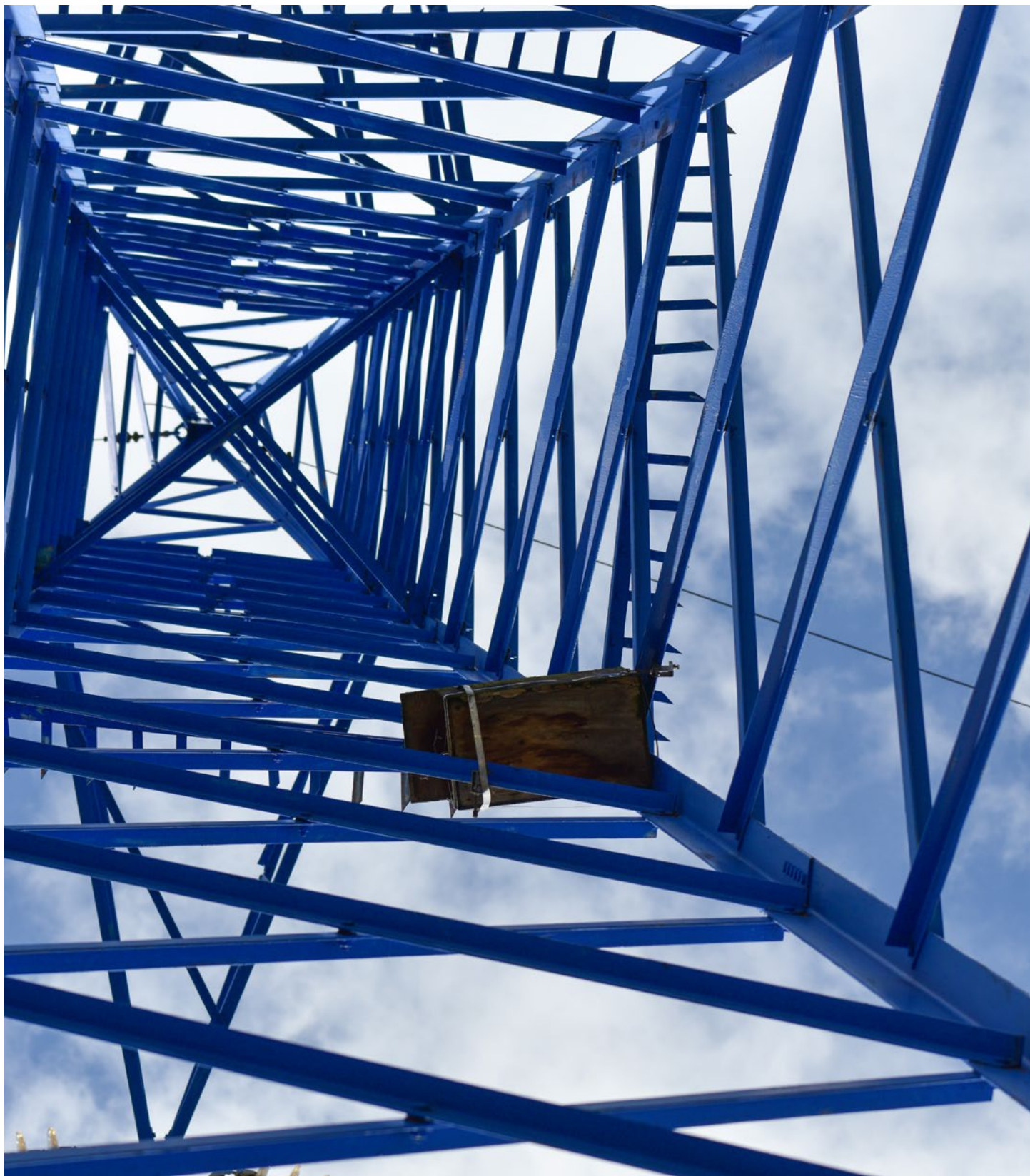
6. Indice analitico

ai sensi della raccomandazione 27 dell'art. 5 del Codice di Corporate Governance (Edizione gennaio 2020)

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 della raccomandazione 27 dell'art. 5 del Codice di Corporate Governance.

La politica di remunerazione degli amministratori esecutivi e del top management definisce:

PUNTO	INFORMAZIONE RICHIESTA	RIFERIMENTI
a)	un bilanciamento tra la componente fissa e la componente variabile adeguato e coerente con gli obiettivi strategici e la politica di gestione dei rischi della società, tenuto conto delle caratteristiche dell'attività d'impresa e del settore in cui essa opera, prevedendo comunque che la parte variabile rappresenti una parte significativa della remunerazione complessiva;	Par. 2.4 (pag. 19) e Paragrafo 4.1 (pagg. da 28 a 30)
b)	limiti massimi all'erogazione di componenti variabili;	Executive Summary (pagg. 8 e 9), Paragrafo 2.4 (pag. 19), Paragrafo 4.5.2 (pagg. 38 e 41), Paragrafo 4.7 (pagg. 46 e 47)
c)	obiettivi di performance, cui è legata l'erogazione delle componenti variabili, predeterminati, misurabili e legati in parte significativa a un orizzonte di lungo periodo. Essi sono coerenti con gli obiettivi strategici della società e sono finalizzati a promuoverne il successo sostenibile, comprendendo, ove rilevanti, anche parametri non finanziari;	Executive Summary (pagg. 8 e 9), Paragrafo 4.5.2 (pagg. da 34 a 42) e Paragrafo 4.7 (pagg. da 45 a 47)
d)	un adeguato lasso temporale di differimento – rispetto al momento della maturazione – per la corresponsione di una parte significativa della componente variabile, in coerenza con le caratteristiche dell'attività d'impresa e con i connessi profili di rischio;	Paragrafo 2.4 (pag. 19), Paragrafo 4.5.2 (pagg. da 39 a 42) e Paragrafo 4.7 (pag. 47)
e)	le intese contrattuali che consentano 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 in seguito rivelatisi manifestamente errati e delle altre circostanze eventualmente individuate dalla società;	Paragrafo 4.5.2 (pag. 42) e Paragrafo 4.7 (pag. 47)
f)	regole chiare e predeterminate per l'eventuale erogazione di indennità per la cessazione del rapporto di amministrazione, che definiscono il limite massimo della somma complessivamente erogabile collegandola a un determinato importo o a 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.	Executive Summary (pag. 9) e Paragrafo 4.5.2 (pag. 43)







Seconda Sezione: Relazione sui compensi corrisposti per l'anno 2020

Indice

Premessa	55
Prima parte	
1. Esiti delle votazioni e feedback degli shareholder	56
2. Proporzion e tra compensi fissi e variabili corrisposti	57
3. Compensi fissi	57
4. Compensi variabili	58
5. Compensi per la partecipazione ai Comitati	61
6. Benefit	61
7. Severance	62
8. Variazione annuale dei compensi corrisposti e delle performance della Società	63
Seconda parte	
Tabella 1	66
Tabella 3A	76
Tabella 3B	78
Schema 7-ter - TABELLA 1	78
Glossario	80

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 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 Corporate Governance, 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 2020 dal Consiglio di Amministrazione e sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea dei Soci il 18 maggio 2020 ai sensi dell'art. 123-ter del TUF, che si è espressa in senso favorevole.

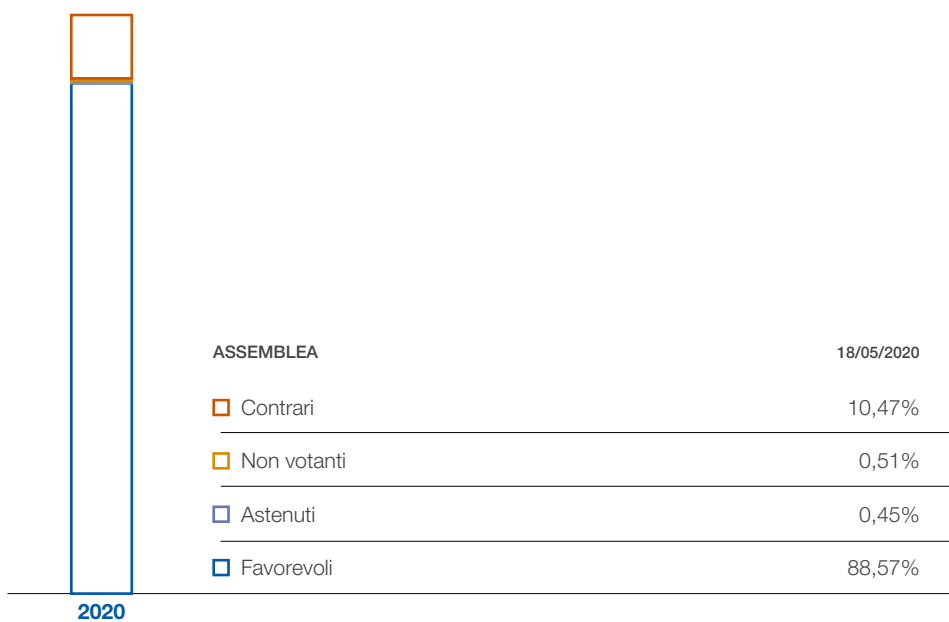
¹² Ai sensi della Delibera Consob 18049, per i DIRS che non abbiano percepito nel corso dell'Esercizio compensi complessivi maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato attribuito ai componenti degli organi di amministrazione e controllo nonché al Direttore Generale.

Prima Parte

1. Esiti delle votazioni e *feedback* degli *shareholder*

Come previsto dall'art. 123-ter del TUF (così come aggiornato dal D. Lgs. 10 maggio 2019), l'Assemblea degli Azionisti del 18 maggio 2020 è stata invitata per la prima volta ad esprimere un voto, di natura consultiva, sulla Seconda Sezione della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti. Il grafico sottostante illustra l'esito di voto consultivo dell'Assemblea, che si è espressa nel suo complesso in maniera favorevole.

ESITO DELLE VOTAZIONI SUI COMPENSI CORRISPOSTI (2020)



L'esito di tale votazione ed i *feedback* degli investitori sui compensi corrisposti per il 2019 sono stati analizzati da Terna nel corso del 2020, unitamente alle osservazioni emerse sulla Prima Sezione della Relazione. Terna ha pertanto tenuto in considerazione anche tali elementi nella redazione della presente Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti.

2. Proporzione tra compensi fissi e variabili corrisposti

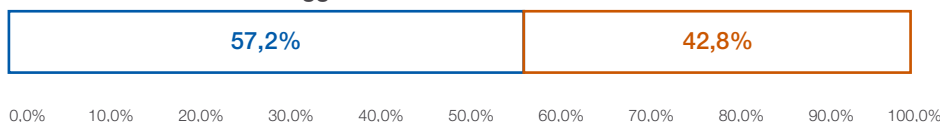
In conformità alle disposizioni introdotte dall'aggiornamento del Regolamento Emittenti, si riporta di seguito l'indicazione della proporzione tra i compensi di natura fissa e di natura variabile di competenza del 2020 dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale. Nello specifico, ai fini dell'analisi sono stati considerati i compensi fissi rappresentati nella colonna 1 della Tabella 1 ed i compensi variabili non equity rappresentati nella colonna 3 della stessa tabella.

PAY MIX ACTUAL 2020 - AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE

AD/DG in carica fino al 18 maggio 2020



AD/DG in carica dal 18 maggio 2020



Compensi fissi Compensi variabili

I paragrafi che seguono descrivono nel dettaglio le singole voci retributive considerate.

Si ricorda inoltre che per gli altri membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale non è prevista alcuna componente variabile legata ai risultati economici conseguiti dalla Società e dal Gruppo.

3. Compensi fissi

Amministratori non esecutivi

Agli Amministratori non esecutivi sono stati erogati - *pro rata temporis* - i compensi fissi deliberati dall'Assemblea degli Azionisti del 27 maggio 2017 (€ 35.000 annui per ciascun Consigliere di Amministrazione) per quanto riguarda la carica ricoperta dal 1° gennaio 2020 al 18 maggio 2020 ed i compensi fissi - sempre *pro rata temporis* - deliberati dall'Assemblea degli Azionisti del 18 maggio 2020 (€ 35.000 annui per ciascun Consigliere di Amministrazione) per quanto riguarda la carica ricoperta dal 18 maggio 2020 al 31 dicembre 2020.

Presidente

Al Presidente in carica fino al 18 maggio 2020 sono stati erogati - *pro rata temporis* - i compensi fissi deliberati dall'Assemblea degli Azionisti del 27 aprile 2017 (€ 50.000 annui) e dal Consiglio di Amministrazione del 9 maggio 2017 (€ 188.000 annui). Pertanto, il trattamento economico complessivo per il Presidente uscente, erogato *pro rata temporis* a titolo di emolumenti fissi, è stato pari a € 91.070,32.

All'attuale Presidente, nominato dal Consiglio di Amministrazione del 18 maggio 2020, sono stati erogati - *pro rata temporis* - i compensi fissi deliberati dall'Assemblea degli Azionisti del 18 maggio 2020 (€ 50.000 annui) e dal Consiglio di Amministrazione del 18 maggio 2020 (€ 188.000 annui). Pertanto, il trattamento economico complessivo per il Presidente attualmente in carica, erogato *pro rata temporis* a titolo di emolumenti fissi, è stato pari a € 147.962,10.

Amministratore Delegato e Direttore Generale

All'Amministratore Delegato e Direttore Generale in carica fino al 18 maggio 2020 sono stati erogati:

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

Pertanto, il trattamento economico complessivo per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale in carica fino al 18 maggio 2020, erogato *pro rata temporis* a titolo di remunerazione fissa, è stato pari a € 416.426,33.

All'attuale Amministratore Delegato e Direttore Generale, nominato dal Consiglio di Amministrazione del 18 maggio 2020, sono stati erogati:

- il compenso fisso - *pro rata temporis* - come Amministratore, deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 18 maggio 2020 (€ 35.000 annui);
- il compenso fisso - *pro rata temporis* - deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 18 maggio 2020 per le deleghe e gli incarichi conferiti (€ 200.000 annui);
- la componente fissa - *pro rata temporis* - della retribuzione in qualità di Direttore Generale (€ 850.000 annui).

Pertanto, il trattamento economico complessivo per l'attuale Amministratore Delegato e Direttore Generale in carica dal 18 maggio 2020, erogato *pro rata temporis* a titolo di remunerazione fissa, è stato pari a € 669.593,10.

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

4. Compensi variabili

Incentivazione variabile di breve termine

Amministratore Delegato e Direttore Generale

Nell'anno 2020 sia l'Amministratore Delegato e Direttore Generale in carica fino al 18 maggio 2020 che l'attuale Amministratore Delegato e Direttore Generale in carica dal 18 maggio 2020 hanno 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 2020, che viene sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti che approva la Prima Sezione della presente Relazione¹³.

Nello specifico, all'Amministratore Delegato e Direttore Generale in carica fino al 18 maggio 2020 saranno erogati - *pro rata temporis* - i compensi variabili annuali previsti per il 2020 in misura pari a € 76.000 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. Nulla è invece stato erogato con riferimento alla carica di Direttore Generale, avendo l'Amministratore Delegato e Direttore Generale rinunciato al relativo compenso variabile di breve termine.

¹³ Compensi corrisposti in applicazione dei principi indicati nella politica per la remunerazione sottoposta al voto consultivo e non vincolante dell'Assemblea ordinaria dei Soci del 18 maggio 2020.

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

OBIETTIVI MBO 2020 - AMMINISTRATORE DELEGATO IN CARICA FINO AL 18 MAGGIO 2020

OBIETTIVI	TARGET	CONSUNTIVO	SCORE
Utile netto 2020	768,38 €Mln	785,54 €Mln	ON
<i>IoT for The Grid</i> : 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	ON	ON

All'attuale Amministratore Delegato e Direttore Generale, in carica dal 18 maggio 2020, saranno invece erogati i seguenti compensi variabili annuali previsti per il 2020:

- 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 € 300.933 lordi per il ruolo di Direttore Generale, sulla base di un livello complessivo di conseguimento degli obiettivi assegnati pari al 100,31%.

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

OBIETTIVI MBO 2020 - AMMINISTRATORE DELEGATO IN CARICA DAL 18 MAGGIO 2020

OBIETTIVI	TARGET	CONSUNTIVO	SCORE
Utile netto 2020	768,38 €Mln	785,54 €Mln	ON
<i>IoT for The Grid</i> : 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	ON	ON

OBIETTIVI MBO 2020 - DIRETTORE GENERALE IN CARICA DAL 18 MAGGIO 2020

OBIETTIVI	PESO	TARGET	CONSUNTIVO	SCORE
EBITDA 2020 - GRUPPO TERNA	30%	1.790,00 €Mln	1.830,42 €Mln	150,00%
Investimenti (peso 40%) ed Entrate in Esercizio (peso 60%)	30%	1.145,35 €Mln 1.002,04 €Mln	1.187,30 €Mln 984,29 €Mln	109,37%
Qualità del Servizio (Energia Non Fornita di Riferimento, ENSR)	15%	892 MWh	275 MWh	150,00%
Sicurezza sul lavoro:				
1. Personale del Gruppo Terna appartenente al perimetro elettrico: Indice di sicurezza sul lavoro (Is) - peso 70%	25%	1,00	1,09	0%
2. Imprese appaltatrici: Infortuni appaltatori perimetro Italia - peso 30%		<44	OFF	
MEDIA PONDERATA DEGLI SCORE			100,31%	

Il trattamento economico complessivo da erogare a titolo di componenti variabili di breve termine relative al periodo di *performance* 2020 è pari a € 76.000 lordi per l'AD e DG in carica fino al 18 maggio 2020 e pari a € 500.933 lordi per l'attuale AD e DG, in carica dal 18 maggio 2020.

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

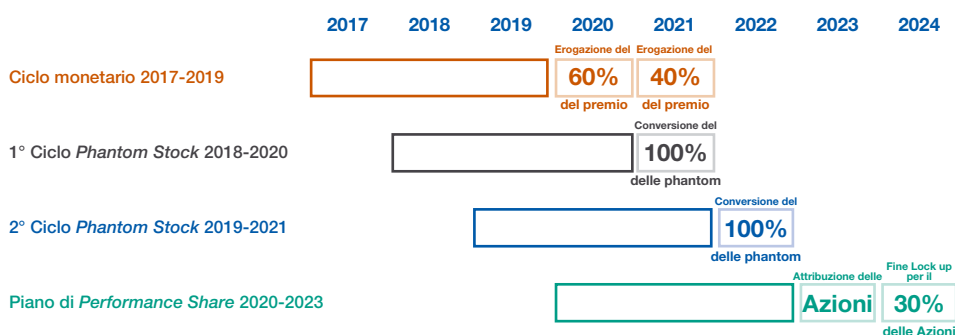
Dirigenti con Responsabilità Strategiche

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche hanno maturato - sulla base del progetto di Bilancio relativo all'Esercizio 2020 - un compenso variabile annuale complessivo pari a € 1.385.164,71. Il raggiungimento medio complessivo degli obiettivi è stato pari a circa il 113%.

Nelle Tabelle 1 e 3B sono rappresentati in forma aggregata i compensi variabili corrisposti *pro rata temporis* con riferimento al periodo di copertura della carica, considerando tutti i soggetti che nel corso del 2020 hanno ricoperto anche per una quota d'anno l'incarico di Dirigente con Responsabilità Strategiche.

Incentivazione variabile di lungo termine

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



Nel corso del 2020 è giunto a maturazione il primo Ciclo triennale "Phantom Stock" 2018-2020 rispetto al quale il Consiglio di Amministrazione in data 24 marzo 2021 su verifica e proposta del Comitato per la Remunerazione, ha verificato il livello di conseguimento dei tre obiettivi di *performance* del suddetto Ciclo, come di seguito evidenziato:

- un valore dell'EBITDA cumulato del periodo 2018-2020 pari a 5.222,2 €mln, come risultante dai dati attestati nei Bilanci di ciascuno dei tre anni di riferimento 2018, 2019 e 2020, che ha determinato un livello di raggiungimento pari al 150% (peso 50%);
- un posizionamento del Total Shareholder Return relativo al 2° posto, che ha determinato un livello di raggiungimento pari al 150% (peso 30%);
- un posizionamento in tutti e tre gli anni di piano (2018-2019-2020) nel 100° percentile con riferimento al Dow Jones Sustainability Index (DJSI-World), 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 "Phantom Stock" 2018-2020 è risultato pari al 150% che ha determinato la maturazione di:

- un incentivo, calcolato *pro-rata temporis*, per il Direttore Generale in carica fino al 18 maggio 2020 pari a € 1.601.232 lordi. Si ricorda infatti che quest'ultimo ha conservato i diritti maturati nell'ambito della partecipazione ai sistemi di incentivazione di lungo termine;
- un incentivo, a livello aggregato, per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche pari a € 1.593.206 lordi.

Tali importi saranno erogati in cash con il primo cedolino utile successivo all'approvazione del progetto di Bilancio al 31 dicembre 2020.

Si ricorda che il Ciclo triennale “*Phantom Stock*” 2018-2020 è stato descritto nella Politica 2018, pubblicata nella Relazione sulla Remunerazione 2018.

Si ricorda inoltre che, alla luce di quanto descritto nella Sezione I della Relazione sulla Remunerazione 2020, nel corso dell'esercizio 2020 è stato assegnato il Piano di Performance Share 2020-2023. Le informazioni relative a tale piano sono pertanto rappresentate nella tabella 3A.

Con riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche si segnala che nella tabella 3A sono rappresentati in forma aggregata i compensi variabili *pro rata temporis* con riferimento al periodo di copertura della carica, considerando tutti i soggetti che nel corso del 2020 hanno ricoperto anche per una quota d'anno l'incarico di Dirigente con Responsabilità Strategiche.

5. Compensi per la partecipazione ai Comitati

Di seguito sono riportati i compensi spettanti per le cariche all'interno dei Comitati.

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 annui (in aggiunta a quanto spettante come Amministratori - € 35.000 annui) su base *pro rata temporis* relativamente al periodo in cui è stata ricoperta la carica.

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 annui (in aggiunta a quanto spettante come Amministratore - € 35.000 annui) su base *pro rata temporis* relativamente al periodo in cui è stata ricoperta la carica.

Membri dei Comitati

Ai Componenti in carica di tutti i Comitati sono stati erogati compensi pari a € 40.000 annui (in aggiunta a quanto spettante come Amministratore - € 35.000 annui) su base *pro rata temporis* relativamente al periodo in cui è stata ricoperta la carica.

6. 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 2020 sono stati riconosciuti *benefit*, il cui valore è riportato nella Tabella 1. Tali importi sono stati erogati su base *pro rata temporis* relativamente al periodo in cui è stata ricoperta la carica.

7. Severance

Nel corso del 2020 sono state erogate indennità di cessazione del rapporto di lavoro in favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale in carica fino al 18 maggio 2020 e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, il cui valore è riportato nella Tabella 1.

Con riferimento all'Amministratore Delegato e Direttore Generale in carica fino al 18 maggio 2020, Dott. Luigi Ferraris, a seguito del mancato rinnovo del mandato come consigliere di amministrazione e all'intervenuta cessazione del rapporto di lavoro dirigenziale, iniziato il 01 maggio 2017, sono state applicate le disposizioni già previste all'atto della nomina avvenuta nel 2017.

Il Consiglio di Amministrazione della Società, nella riunione tenutasi in data 10 marzo 2020, su segnalazione del Comitato per la Remunerazione, ha preso atto, in caso di mancato rinnovo della carica, dell'applicazione delle disposizioni approvate dal Consiglio di Amministrazione il 9 maggio 2017 e descritte nella Relazione sulla Remunerazione degli anni 2018, 2019 e 2020 e valutate positivamente dall'Assemblea degli azionisti rispettivamente nelle sedute del 4 maggio 2018, dell'8 maggio 2019 e del 18 maggio 2020.

In applicazione delle suddette disposizioni si è proceduto all'attribuzione al Dott. Ferraris, per la carica di Amministratore Delegato, di un trattamento di fine mandato pari a € 108.750,00 lordi e per la carica di Direttore Generale di un'indennità compensativa pari a € 4.625.000,00 lordi, comprensiva dell'indennità di mancato preavviso di cui all'art. 2121 cod. civ., oltre alle competenze di fine rapporto e a quanto spettante in relazione ai diritti maturati nell'ambito della partecipazione ai sistemi di incentivazione a breve e lungo termine, come anche riportati nella Relazione sulla Remunerazione della Società.

Tale attribuzione è stata determinata in linea con le disposizioni di legge e di contratto applicabili, nonché in conformità ed in coerenza con quanto indicato nella politica di remunerazione adottata da Terna (ivi inclusi i meccanismi di cui alle cosiddette clausole di *claw back*) con il coinvolgimento del Comitato per la Remunerazione, illustrata nella Relazione sulla Remunerazione predisposta ai sensi dell'art. 123-ter del TUF, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 10 marzo 2020 e sottoposta, con esito favorevole, al voto vincolante dell'Assemblea degli Azionisti tenutasi in data 18 maggio 2020.

I suddetti importi sono stati erogati entro maggio 2020 oltre alle competenze di fine rapporto. Non è stato previsto alcun vincolo di non concorrenza successivo alla cessazione del rapporto e, pertanto, nessun corrispettivo è stato dovuto a tale titolo.

In ottemperanza a quanto disposto dal Regolamento Consob n. 17221/2010 in materia di operazioni con parti correlate, si precisa che la suddetta deliberazione – data la sussistenza dei requisiti previsti dall'art. 13, comma 3 lett. b) del citato Regolamento – beneficia dell'esenzione dall'applicazione della disciplina procedurale ai sensi della Procedura per le Operazioni con Parti Correlate approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 12 novembre 2010, e da ultimo aggiornata in data 15 dicembre 2016.

Con riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono state erogate Severance con riferimento a:

- 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;
- la politica di remunerazione prevista per i Dirigenti con Responsabilità Strategica.

8. Variazione annuale dei compensi corrisposti e delle performance della Società

In linea con i *requirements* previsti nella versione aggiornata del Regolamento Emittenti pubblicata da Consob e alla luce dei compensi corrisposti descritti nella presente Sezione della Relazione, si forniscono di seguito le indicazioni di confronto, considerando gli Esercizi 2019 e 2020, della variazione annuale:

- della remunerazione totale corrisposta ai membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, così come rappresentata nella colonna "Totale" (6) della Tabella 1.
A tal proposito, la tabella sottostante illustra la remunerazione totale corrisposta - *pro rata temporis* rispetto alla durata della carica - a tutti i soggetti che hanno ricoperto la carica di amministratore o sindaco, anche solo per una frazione d'anno, durante gli Esercizi 2019 e 2020. La variazione dei compensi 2020-2019 è indicata solamente per i soggetti che hanno ricevuto compensi in entrambi gli Esercizi;
- dei risultati della Società, espressi in termini di EBITDA e *Total Shareholder Return*;
- della remunerazione totale media dei dipendenti della Società, parametrata sulla consistenza media includendo i dipendenti a tempo pieno, ad esclusione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, calcolata come somma della retribuzione annua lorda, della remunerazione variabile di breve dell'anno, i benefit ed eventuali ulteriori compensi (es. compensi straordinari).

REMUNERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E COLLEGIO SINDACALE

NOME E COGNOME	CARICA	PERIODO PER CUI È STATA RICOPERTA LA CARICA	2019 (€)	2020 (€)	Δ 2020-2019
Valentina Bosetti	Presidente del Consiglio di Amministrazione	18/05/2020-31/12/2020		148.624,15	
Catia Bastioli	Presidente del Consiglio di Amministrazione	01/01/2019-18/05/2020	239.736,85	91.734,92	-61,74%
Stefano Antonio Donnarumma	Amministratore Delegato e Direttore Generale	18/05/2020-31/12/2020		1.203.775,71	
Luigi Ferraris	Amministratore Delegato e Direttore Generale	01/01/2019-18/05/2020	3.326.853,34	526.348,85	-84,18%
Jean-Michel Aubertin	Consigliere	18/05/2020-31/12/2020		46.723,83	
Antonella Baldino	Consigliere	18/05/2020-31/12/2020		21.804,45	
Paolo Calcagnini	Consigliere	15/02/2019-18/05/2020	30.642,25	13.451,13	-56,10%
Valentina Canalini	Consigliere	18/05/2020-31/12/2020		21.804,45	
Ernesto Carbone	Consigliere	18/05/2020-31/12/2020		46.723,83	
Fabio Corsico	Consigliere	01/01/2019-31/12/2020	125.545,39	125.913,40	+0,29%
Alessandra Faella	Consigliere	18/05/2020-31/12/2020		46.723,83	
Giuseppe Ferri	Consigliere	18/05/2020-31/12/2020		46.723,83	
Paola Giannotti	Consigliere	01/01/2019-31/12/2020	120.138,34	135.986,48	+13,19%
Marco Giorgino	Consigliere	08/05/2019-31/12/2020	65.633,29	121.732,13	+85,47%
Yunpeng He	Consigliere	01/01/2019-31/12/2020	75.327,23	50.400,85	-33,09%
Gabriella Porcelli	Consigliere	01/01/2019-31/12/2020	157.279,13	141.264,59	-10,18%
Elena Vasco	Consigliere	01/01/2019-18/05/2020	112.195,15	48.039,74	-57,18%
Luca Dal Fabbro	Consigliere	01/01/2019-22/03/2019	45.179,14		
Matteo Mario Busso	Sindaco effettivo	18/05/2020-31/12/2020		34.245,92	
Raffaella Fantini	Sindaco effettivo	18/05/2020-31/12/2020		28.019,39	
Riccardo Schioppo	Sindaco effettivo	01/01/2019-18/05/2020	55.239,97	21.137,49	-61,74%
Vincenzo Simone	Sindaco effettivo	01/01/2019-31/12/2020	45.196,34	45.205,17	+0,02%
M. Alessandra Zunino de Pignier	Sindaco effettivo	01/01/2019-18/05/2020	45.196,34	17.294,31	-61,74%

Si segnala che le variazioni rilevate tra il 2019 e il 2020 sono da ricondursi prevalentemente alla durata della carica e/o alla partecipazione ai comitati endoconsiliari corrisposti e non ad una variazione della Politica di Remunerazione applicabile. Per i dettagli sulle singole componenti retributive si rimanda alle tabelle e alle note esplicative della Seconda Sezione delle Relazioni 2019 e 2020.

PERFORMANCE DELLA SOCIETÀ

INDICATORE	2019	2020	Δ 2020-2019
EBITDA	1.741,2 mln €	1.830,4 mln €	+5,00%
Total Shareholder Return	25,13%	9,36%	-62,75%

REMUNERAZIONE MEDIA DEI DIPENDENTI

PERIMETRO	2019 (€)	2020 (€)	Δ 2020-2019
Dipendenti a tempo pieno (consistenza media)	49.766	50.158	+0,79%

Seconda Parte

Tabella 1 - Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai Direttori Generali e ai 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
Valentina Bosetti	Presidente Consiglio di Amministrazione	18/05/2020-31/12/2020	Approvazione Bilancio 2022		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				31.084,47 €	
(II) Compensi da controllate e collegate				116.877,63 €	
(III) Totale				147.962,10 €	
Catia Bastioli	Presidente Consiglio di Amministrazione	01/01/2020-18/05/2020	Approvazione Bilancio 2019		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				19.132,42 €	
(II) Compensi da controllate e collegate				71.937,90 €	
(III) Totale				91.070,32 €	
Stefano Antonio Donnarumma	Amministratore Delegato e Direttore Generale	18/05/2020-31/12/2020	Approvazione Bilancio 2022		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				21.759,13 €	
(II) Compensi da controllate e collegate				124.337,88 €	
				523.496,09 €	
(III) Totale				669.593,10 €	
Luigi Ferraris	Amministratore Delegato e Direttore Generale	01/01/2020-18/05/2020	Approvazione Bilancio 2019		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				13.392,69 €	
(II) Compensi da controllate e collegate				76.529,67 €	
				326.503,97 €	
(III) Totale				416.426,33 €	
Jean-Michel Aubertin	Consigliere	18/05/2020-31/12/2020	Approvazione Bilancio 2022		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				21.759,13 €	24.867,58 €
(II) Compensi da controllate e collegate					
(III) Totale				21.759,13 €	24.867,58 €
Antonella Baldino	Consigliere	18/05/2020-31/12/2020	Approvazione Bilancio 2022		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				21.759,13 €	
(II) Compensi da controllate e collegate					
(III) Totale				21.759,13 €	

Seconda Sezione: Relazione sui compensi corrisposti per l'anno 2020

3		4	5	6	7	8
COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI	TOTALE	FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY	INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
BONUS E ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI					
				31.084,47 €		
		662,05 €		117.539,68 €		
		662,05 €		148.624,15 €		
				19.132,42 €		
		664,60 €		72.602,50 €		
		664,60 €		91.734,92 €		
				21.759,13 €		
200.000,00 €				324.337,88 €		
300.933,00 €		33.249,61 €		857.678,70 €	421.247,73 €	
500.933,00 €		33.249,61 €		1.203.775,71 €	421.247,73 €	
				13.392,69 €		
76.000,00 €				152.529,67 €		108.750,00 €
		33.922,52 €		360.426,49 €		4.625.000,00 €
76.000,00 €		33.922,52 €		526.348,85 €		4.733.750,00 €
				97,11 €		
				46.723,83 €		
		97,11 €		46.723,83 €		
				45,32 €		
				21.804,45 €		
		45,32 €		21.804,45 €		

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
Paolo Calcagnini	Consigliere	01/01/2020-18/05/2020	Approvazione Bilancio 2019		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				13.392,69 €	
(II) Compensi da controllate e collegate					
(III) Totale				13.392,69 €	
Valentina Canalini	Consigliere	18/05/2020-31/12/2020	Approvazione Bilancio 2022		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				21.759,13 €	
(II) Compensi da controllate e collegate					
(III) Totale				21.759,13 €	
Ernesto Carbone	Consigliere	18/05/2020-31/12/2020	Approvazione Bilancio 2022		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				21.759,13 €	24.867,58 €
(II) Compensi da controllate e collegate					
(III) Totale				21.759,13 €	24.867,58 €
Fabio Corsico	Consigliere	01/01/2020-31/12/2020	Approvazione Bilancio 2022		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				35.151,83 €	90.390,41 €
(II) Compensi da controllate e collegate					
(III) Totale				35.151,83 €	90.390,41 €
Alessandra Faella	Consigliere	18/05/2020-31/12/2020	Approvazione Bilancio 2022		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				21.759,13 €	24.867,58 €
(II) Compensi da controllate e collegate					
(III) Totale				21.759,13 €	24.867,58 €
Giuseppe Ferri	Consigliere	18/05/2020-31/12/2020	Approvazione Bilancio 2022		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				21.759,13 €	24.867,58 €
(II) Compensi da controllate e collegate					
(III) Totale				21.759,13 €	24.867,58 €
Paola Giannotti	Consigliere	01/01/2020-31/12/2020	Approvazione Bilancio 2022		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				35.151,83 €	100.433,79 €
(II) Compensi da controllate e collegate					
(III) Totale				35.151,83 €	100.433,79 €
Marco Giorgino	Consigliere	01/01/2020-31/12/2020	Approvazione Bilancio 2022		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				35.055,94 €	86.317,35 €
(II) Compensi da controllate e collegate					
(III) Totale				35.055,94 €	86.317,35 €
Yunpeng He	Consigliere	01/01/2020-31/12/2020	Approvazione Bilancio 2022		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				35.055,94 €	15.196,35 €
(II) Compensi da controllate e collegate					
(III) Totale				35.055,94 €	15.196,35 €
Gabriella Porcelli	Consigliere	01/01/2020-31/12/2020	Approvazione Bilancio 2022		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				35.151,83 €	105.696,35 €
(II) Compensi da controllate e collegate					
(III) Totale				35.151,83 €	105.696,35 €

Seconda Sezione: Relazione sui compensi corrisposti per l'anno 2020

3		4	5	6	7	8
COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI	TOTALE	FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY	INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
BONUS E ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI					
		58,43 €		13.451,13 €		
		58,43 €		13.451,13 €		
		45,32 €		21.804,45 €		
		45,32 €		21.804,45 €		
		97,11 €		46.723,83 €		
		97,11 €		46.723,83 €		
		371,17 €		125.913,40 €		
		371,17 €		125.913,40 €		
		97,11 €		46.723,83 €		
		97,11 €		46.723,83 €		
		97,11 €		46.723,83 €		
		97,11 €		46.723,83 €		
		400,86 €		135.986,48 €		
		400,86 €		135.986,48 €		
		358,84 €		121.732,13 €		
		358,84 €		121.732,13 €		
		148,57 €		50.400,85 €		
		148,57 €		50.400,85 €		
		416,42 €		141.264,59 €		
		416,42 €		141.264,59 €		

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
Elena Vasco	Consigliere	01/01/2020-18/05/2020	Approvazione Bilancio 2019		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				13.392,69 €	34.438,36 €
(II) Compensi da controllate e collegate					
(III) Totale				13.392,69 €	34.438,36 €
Matteo Mario Busso	Sindaco effettivo	18/05/2020-31/12/2020	Approvazione Bilancio 2022		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				34.192,92 €	
(II) Compensi da controllate e collegate					
(III) Totale				34.192,92 €	
Raffaella Fantini	Sindaco effettivo	18/05/2020-31/12/2020	Approvazione Bilancio 2022		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				27.976,03 €	
(II) Compensi da controllate e collegate					
(III) Totale				27.976,03 €	
Riccardo Schioppo	Sindaco effettivo	01/01/2020-18/05/2020	Approvazione Bilancio 2019		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				21.045,66 €	
(II) Compensi da controllate e collegate					
(III) Totale				21.045,66 €	
Vincenzo Simone	Sindaco effettivo	01/01/2020-31/12/2020	Approvazione Bilancio 2022		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				45.071,92 €	
(II) Compensi da controllate e collegate					
(III) Totale				45.071,92 €	
M. Alessandra Zunino de Pignier	Sindaco effettivo	01/01/2020-18/05/2020	Approvazione Bilancio 2019		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				17.219,18 €	
(II) Compensi da controllate e collegate					
(III) Totale				17.219,18 €	
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (12)					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				2.112.188,38 €	
(II) Compensi da controllate e collegate					
(III) Totale				2.112.188,38 €	

Seconda Sezione: Relazione sui compensi corrisposti per l'anno 2020

3		4	5	6	7	8
COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI	TOTALE	FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY	INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
BONUS E ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI					
		208,69 €		48.039,74 €		
		208,69 €		48.039,74 €		
		53,00 €		34.245,92 €		
		53,00 €		34.245,92 €		
		43,36 €		28.019,39 €		
		43,36 €		28.019,39 €		
		91,82 €		21.137,49 €		
		91,82 €		21.137,49 €		
		133,26 €		45.205,17 €		
		133,26 €		45.205,17 €		
		75,13 €		17.294,31 €		
		75,13 €		17.294,31 €		
1.385.164,71 €		193.239,49 €		3.690.592,59 €	533.486,20 €	558.738,50 €
1.385.164,71 €		193.239,49 €		3.690.592,59 €	533.486,20 €	

Note alla Tabella 1

Valentina Bosetti	Col. 1	L'importo comprende: - il pro quota, per il periodo dal 18 maggio 2020 al 31 dicembre 2020, del compenso fisso annuo lordo stabilito ai sensi dell'art. 2389 c.c. comma 1 per la carica di Presidente del CdA (€50.000); - il pro quota, per il periodo dal 18 maggio 2020 al 31 dicembre 2020, del compenso fisso annuo lordo stabilito ai sensi dell'art. 2389 c.c. comma 3 per la carica di Presidente del CdA (€188.000).
Catia Bastioli	Col. 1	L'importo comprende: - il pro quota, per il periodo dal 1 gennaio 2020 al 18 maggio 2020, del compenso fisso annuo stabilito ai sensi dell'art. 2389 c.c. comma 1 per la carica di Presidente del CdA (€50.000); - il pro quota, per il periodo dal 1 gennaio 2020 al 18 maggio 2020, del compenso fisso annuo stabilito ai sensi dell'art. 2389 c.c. comma 3 per la carica di Presidente del CdA (€188.000).
Stefano Antonio Donnarumma	Col. 1	L'importo comprende: - il pro quota, per il periodo dal 18 maggio 2020 al 31 dicembre 2020, del compenso fisso annuo lordo stabilito ai sensi dell'art. 2389 c.c. comma 1 per la carica di Consigliere (€35.000); - il pro quota, per il periodo dal 18 maggio 2020 al 31 dicembre 2020, del compenso fisso annuo lordo stabilito ai sensi dell'art. 2389 c.c. comma 3 per la carica di Amministratore Delegato (€200.000); - il pro quota, per il periodo dal 18 maggio 2020 al 31 dicembre 2020, della retribuzione annua lorda (€850.000) in qualità di Direttore Generale.
	Col. 3	L'importo comprende: - il compenso lordo relativo all'MBO 2020, da corrispondersi in qualità di Amministratore Delegato (€ 200.000); - il compenso lordo relativo all'MBO 2020, da corrispondersi in qualità di Direttore Generale (€ 300.933).
Luigi Ferraris	Col. 1	L'importo comprende: - il pro quota, per il periodo dal 1 gennaio 2020 al 18 maggio 2020, del compenso fisso annuo stabilito ai sensi dell'art. 2389 c.c. comma 1 per la carica di Consigliere (€35.000); - il pro quota, per il periodo dal 1 gennaio 2020 al 18 maggio 2020, del compenso fisso annuo stabilito ai sensi dell'art. 2389 c.c. comma 3 per la carica di Amministratore Delegato (€200.000); - il pro quota, per il periodo dal 1 gennaio 2020 al 18 maggio 2020, della retribuzione annua lorda (€850.000) in qualità di Direttore Generale.
	Col. 3	L'importo comprende: - il compenso lordo relativo all'MBO 2020, da corrispondersi in qualità di Amministratore Delegato (€ 76.000).
	Col. 8	Di cui: €108.750 lordi a titolo di trattamento di fine mandato, €4.625.000 lordi a titolo di indennità compensativa, comprensiva di mancato preavviso di cui all'art. 2121 cod. civ.. Si segnala che sarà inoltre corrisposto quanto spettante in relazione ai diritti maturati secondo i piani di incentivazione di lungo termine, coerentemente con la politica descritta nella Relazione sulla Remunerazione 2020.
Jean-Michel Aubertin	Col. 1	L'importo corrisponde al pro quota, per il periodo dal 18 maggio 2020 al 31 dicembre 2020, del compenso fisso annuo lordo stabilito ai sensi dell'art. 2389 c.c. comma 1 per la carica di Consigliere (€35.000).
	Col. 2	L'importo corrisponde al pro quota, per il periodo dal 18 maggio 2020 al 31 dicembre 2020, del compenso lordo per la carica di Membro del Comitato per le Nomine (€40.000).
Antonella Baldino	Col. 1	L'importo, che corrisponde al pro quota, per il periodo dal 18 maggio 2020 al 31 dicembre 2020, del compenso fisso annuo lordo stabilito ai sensi dell'art. 2389 c.c. comma 1 per la carica di Consigliere (€35.000), è stato interamente riversato a Cassa Depositi e Prestiti S.p.A.
Paolo Calcagnini	Col. 1	L'importo, che corrisponde al pro quota, per il periodo dal 1 gennaio 2020 al 18 maggio 2020, del compenso fisso annuo lordo stabilito ai sensi dell'art. 2389 c.c. comma 1 per la carica di Consigliere (€35.000), è stato interamente riversato a Cassa Depositi e Prestiti S.p.A.
Valentina Canalini	Col. 1	L'importo corrisponde al pro quota, per il periodo dal 18 maggio 2020 al 31 dicembre 2020, del compenso fisso annuo lordo stabilito ai sensi dell'art. 2389 c.c. comma 1 per la carica di Consigliere (€35.000). L'importo non è stato erogato nel 2020.
Ernesto Carbone	Col. 1	L'importo corrisponde al pro quota, per il periodo dal 18 maggio 2020 al 31 dicembre 2020, del compenso fisso annuo lordo stabilito ai sensi dell'art. 2389 c.c. comma 1 per la carica di Consigliere (€35.000).
	Col. 2	L'importo corrisponde al pro quota, per il periodo dal 18 maggio 2020 al 31 dicembre 2020, del compenso lordo per la carica di Membro del Comitato Operazioni con Parti Correlate (€40.000).

	<p>Col. 1</p> <p>L'importo comprende: - il pro quota, per il periodo dal 1 gennaio 2020 al 18 maggio 2020, del compenso fisso annuo lordo stabilito ai sensi dell'art. 2389 c.c. comma 1 per la carica di Consigliere (€35.000); - il pro quota, per il periodo dal 18 maggio 2020 al 31 dicembre 2020, del compenso fisso annuo lordo stabilito ai sensi dell'art. 2389 c.c. comma 1 per la carica di Consigliere (€35.000);</p>
Fabio Corsico	<p>Col. 2</p> <p>L'importo comprende: - il pro quota, per il periodo dal 1 gennaio 2020 al 18 maggio 2020, del compenso lordo per la carica di Presidente del Comitato per la Remunerazione (€50.000); - il pro quota, per il periodo dal 18 maggio 2020 al 31 dicembre 2020, del compenso lordo per la carica di Presidente del Comitato per la Remunerazione (€50.000); - il pro quota, per il periodo dal 1 gennaio 2020 al 18 maggio 2020, del compenso lordo per la carica di Membro del Comitato per le Nomine (€40.000); - il pro quota, per il periodo dal 18 maggio 2020 al 31 dicembre 2020, del compenso lordo per la carica di Membro del Comitato per le Nomine (€40.000).</p>
Alessandra Faella	<p>Col. 1</p> <p>L'importo corrisponde al pro quota, per il periodo dal 18 maggio 2020 al 31 dicembre 2020, del compenso fisso annuo lordo stabilito ai sensi dell'art. 2389 c.c. comma 1 per la carica di Consigliere (€35.000). L'importo non è stato erogato nel 2020.</p> <p>Col. 2</p> <p>L'importo corrisponde al pro quota, per il periodo dal 18 maggio 2020 al 31 dicembre 2020, del compenso lordo per la carica di Membro del Comitato per la Remunerazione (€40.000). L'importo non è stato erogato nel 2020.</p>
Giuseppe Ferri	<p>Col. 1</p> <p>L'importo corrisponde al pro quota, per il periodo dal 18 maggio 2020 al 31 dicembre 2020, del compenso fisso annuo lordo stabilito ai sensi dell'art. 2389 c.c. comma 1 per la carica di Consigliere (€35.000). L'importo non è stato erogato nel 2020.</p> <p>Col. 2</p> <p>L'importo corrisponde al pro quota, per il periodo dal 18 maggio 2020 al 31 dicembre 2020, del compenso lordo per la carica di Membro del Comitato Controllo e Rischi, Corporate Governance e Sostenibilità (€40.000). L'importo non è stato erogato nel 2020.</p>
Paola Giannotti	<p>Col. 1</p> <p>L'importo comprende: - il pro quota, per il periodo dal 1 gennaio 2020 al 18 maggio 2020, del compenso fisso annuo lordo stabilito ai sensi dell'art. 2389 c.c. comma 1 per la carica di Consigliere (€35.000); - il pro quota, per il periodo dal 18 maggio 2020 al 31 dicembre 2020, del compenso fisso annuo lordo stabilito ai sensi dell'art. 2389 c.c. comma 1 per la carica di Consigliere (€35.000);</p> <p>Col. 2</p> <p>L'importo comprende: - il pro quota, per il periodo dal 1 gennaio 2020 al 18 maggio 2020, del compenso lordo per la carica di Presidente del Comitato Controllo e Rischi, Corporate Governance e Sostenibilità (€60.000); - il pro quota, per il periodo dal 18 maggio 2020 al 31 dicembre 2020, del compenso lordo per la carica di Presidente del Comitato Controllo e Rischi, Corporate Governance e Sostenibilità (€60.000); - il pro quota, per il periodo dal 1 gennaio 2020 al 18 maggio 2020, del compenso lordo per la carica di Membro del Comitato Operazioni con Parti Correlate (€40.000); - il pro quota, per il periodo dal 18 maggio 2020 al 31 dicembre 2020, del compenso lordo per la carica di Membro del Comitato Operazioni con Parti Correlate (€40.000).</p>
Marco Giorgino	<p>Col. 1</p> <p>L'importo comprende: - il pro quota, per il periodo dal 1 gennaio 2020 al 18 maggio 2020, del compenso fisso annuo lordo stabilito ai sensi dell'art. 2389 c.c. comma 1 per la carica di Consigliere (€35.000); - il pro quota, per il periodo dal 19 maggio 2020 al 31 dicembre 2020, del compenso fisso annuo lordo stabilito ai sensi dell'art. 2389 c.c. comma 1 per la carica di Consigliere (€35.000);</p> <p>Col. 2</p> <p>L'importo comprende: - il pro quota, per il periodo dal 1 gennaio 2020 al 18 maggio 2020, del compenso lordo per la carica di Membro del Comitato Controllo e Rischi, Corporate Governance e Sostenibilità (€50.000); - il pro quota, per il periodo dal 19 maggio 2020 al 31 dicembre 2020, del compenso lordo per la carica di Membro del Comitato Controllo e Rischi, Corporate Governance e Sostenibilità (€50.000); - il pro quota, per il periodo dal 1 gennaio 2020 al 18 maggio 2020, del compenso lordo per la carica di Membro del Comitato Operazioni con Parti Correlate (€40.000); - il pro quota, per il periodo dal 19 maggio 2020 al 31 dicembre 2020, del compenso lordo per la carica di Presidente del Comitato Operazioni con Parti Correlate (€50.000);</p>

Yunpeng He	Col. 1	L'importo, che è stato interamente riversato a State Grid, comprende: - il pro quota, per il periodo dal 1 gennaio 2020 al 18 maggio 2020, del compenso fisso annuo lordo stabilito ai sensi dell'art. 2389 c.c. comma 1 per la carica di Consigliere (€35.000); - il pro quota, per il periodo dal 19 maggio 2020 al 31 dicembre 2020, del compenso fisso annuo lordo stabilito ai sensi dell'art. 2389 c.c. comma 1 per la carica di Consigliere (€35.000);
	Col. 2	L'importo, che corrisponde al pro quota, per il periodo dal 1 gennaio 2020 al 18 maggio 2020, del compenso lordo per la carica di Membro del Comitato per le Nomine (€40.000), è stato interamente riversato a State Grid.
Gabriella Porcelli	Col. 1	L'importo comprende: - il pro quota, per il periodo dal 1 gennaio 2020 al 18 maggio 2020, del compenso fisso annuo lordo stabilito ai sensi dell'art. 2389 c.c. comma 1 per la carica di Consigliere (€35.000); - il pro quota, per il periodo dal 18 maggio 2020 al 31 dicembre 2020, del compenso fisso annuo lordo 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 2020 al 18 maggio 2020, del compenso lordo per la carica di Presidente del Comitato Nomine (€50.000); - il pro quota, per il periodo dal 18 maggio 2020 al 31 dicembre 2020, del compenso lordo per la carica di Presidente del Comitato Nomine (€50.000); - il pro quota, per il periodo dal 1 gennaio 2020 al 18 maggio 2020, del compenso lordo per la carica di Membro del Comitato per la Remunerazione (€40.000); - il pro quota, per il periodo dal 18 maggio 2020 al 31 dicembre 2020, del compenso lordo per la carica di Membro del Comitato per la Remunerazione (€40.000); - il pro quota, per il periodo dal 1 gennaio 2020 al 18 maggio 2020, del compenso lordo per la carica di Membro del Comitato Controllo e Rischi, Corporate Governance e Sostenibilità (€40.000).
Elena Vasco	Col. 1	L'importo corrisponde al pro quota, per il periodo dal 1 gennaio 2020 al 18 maggio 2020, del compenso fisso annuo lordo 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 2020 al 18 maggio 2020, del compenso lordo per la carica di Presidente del Comitato Operazioni con Parti Correlate (€50.000); - il pro quota, per il periodo dal 1 gennaio 2020 al 18 maggio 2020, del compenso lordo per la carica di Membro del Comitato per la Remunerazione (€40.000).
Matteo Mario Busso	Col. 1	L'importo corrisponde al pro quota, per il periodo dal 18 maggio 2020 al 31 dicembre 2020, del compenso fisso annuo lordo, stabilito ai sensi dell'art. 2389 c.c. comma 1 per la carica di Presidente del Collegio Sindacale (€55.000).
Raffaella Fantini	Col. 1	L'importo corrisponde al pro quota, per il periodo dal 18 maggio 2020 al 31 dicembre 2020, del compenso fisso annuo lordo, stabilito ai sensi dell'art. 2389 c.c. comma 1 per la carica di Sindaco (€45.000).

Riccardo Schioppo	Col. 1	L'importo corrisponde al pro quota, per il periodo dal 1 gennaio 2020 al 18 maggio 2020, del compenso fisso annuo lordo, 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 comprende: - il pro quota, per il periodo dal 1 gennaio 2020 al 18 maggio 2020, del compenso fisso annuo lordo stabilito ai sensi dell'art. 2389 c.c. comma 1 per la carica di Sindaco (€45.000); - il pro quota, pper il periodo dal 19 maggio 2020 al 31 dicembre 2020, del compenso fisso annuo lordo 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 pro quota, per il periodo dal 1 gennaio 2020 al 18 maggio 2020, del compenso fisso annuo lordo stabilito ai sensi dell'art. 2389 c.c. comma 1 per la carica di Sindaco (€45.000).
	Col. 3	L'importo comprende il compenso lordo complessivo relativo all'MBO 2020 (€ 1.385.164,71)
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	Col. 8	Riferimenti a: - 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; - Severance in linea con la politica di remunerazione 2020 prevista per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.



Tabella 3A

Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

A	B	1	STRUMENTI FINANZIARI ASSEGNATI NEGLI ESERCIZI PRECEDENTI NON VESTED NEL CORSO DELL'ESERCIZIO	
			2	3
NOME E COGNOME	CARICA	PIANO	NUMERO E TIPOLOGIA DI STRUMENTI FINANZIARI	PERIODO DI VESTING
Stefano Antonio Donnarumma	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Ciclo Phantom Stock 2019-2021 (Assemblea del 8 maggio 2019)	186.343	3 anni
		Ciclo Performance Share 2020-2023 (Assemblea dell'18 maggio 2020)		
		(I) Compensi nella società che redige il bilancio		
(II) Compensi da controllate e collegate				
(III) Totale				
Luigi Ferraris	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Ciclo Phantom Stock 2018-2020 (Assemblea del 4 maggio 2018)	128.398	3 anni
		Ciclo Phantom Stock 2019-2021 (Assemblea del 8 maggio 2019)		
		(I) Compensi nella società che redige il bilancio		
(II) Compensi da controllate e collegate				
(III) Totale				
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (12)				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Ciclo Phantom Stock 2018-2020 (Assemblea del 4 maggio 2018)	198.270	3 anni
		Ciclo Phantom Stock 2019-2021 (Assemblea del 8 maggio 2019)		
		Ciclo Performance Share 2020-2023 (Assemblea dell'18 maggio 2020)		
(II) Compensi da controllate e collegate				
(III) Totale				

* Prezzo di mercato all'assegnazione: prezzo calcolato attraverso il Volume Weighted Average Price (VWAP) nei 22 giorni lavorativi antecedenti la Data di Assegnazione

Seconda Sezione: Relazione sui compensi corrisposti per l'anno 2020

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
252.144	1.263.743,2	3 anni	29/07/20	6,25*				421.247,7
	1.263.743,2							421.247,7
						267.496	1.601.232	
						266.155	1.593.206	
319.354	1.600.458,6	3 anni	29/07/20	6,25*				533.486,2
	1.600.458,6							533.486,2

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 COGNOME E NOME	B CARICA	1 PIANO	2 BONUS DELL'ANNO			3 BONUS DI ANNI PRECEDENTI			4 ALTRI BONUS
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			EROGABILE/ EROGATO	DIFFERITO	PERIODO DI DIFFERIMENTO	NON PIÙ EROGABILI	EROGABILE/ EROGATI	ANCORA DIFFERITI	
Stefano Antonio Donnarumma	Amministratore Delegato e Direttore Generale								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2020 (AD)	€ 200.000,00						
		MBO 2020 (DG)	€ 300.933,00						
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			€ 500.933,00						
Luigi Ferraris	Amministratore Delegato e Direttore Generale								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2020 (AD)	€ 76.000,00						
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			€ 76.000,00						
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (12)									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2020	€ 1.385.164,71						
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			€ 1.385.164,71						

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 1¹⁴

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETÀ PARTECIPATA ¹⁵	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE (2019)	NUMERO AZIONI ACQUISTATE (NEL 2020)	NUMERO AZIONI VENDUTE (NEL 2020)	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2020	TITOLO DI POSSESSO ¹⁶
Bosetti Valentina	Presidente del Consiglio di Amministrazione	TERNA S.p.A.	0	0	0	0	
Donnarumma Stefano Antonio	Amministratore Delegato e Direttore Generale	-	0	0	0	0	
Bastioli Catia	Presidente del Consiglio di Amministrazione	-	2.100 ¹⁷	0	0	n.a. ¹⁷	proprietà
Ferraris Luigi	Amministratore Delegato e Direttore Generale	-	0	10.000	0	n.a.	proprietà
Aubertin Jean-Michel	Consigliere di Amministrazione	-	0	0	0	0	
Baldino Antonella	Consigliere di Amministrazione	-	0	0	0	0	
Calcagnini Paolo	Consigliere di Amministrazione	-	0	0	0	n.a.	-
Canalini Valentina	Consigliere di Amministrazione	-	0	0	0	0	
Carbone Ernesto	Consigliere di Amministrazione	-	0	0	0	0	
Corsico Fabio	Consigliere di Amministrazione	-	0	0	0	0	-
Faella Alessandra	Consigliere di Amministrazione	-	0	0	0	0	
Ferri Giuseppe	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	-
Busso Matteo Mario	Consigliere di Amministrazione	-	0	0	0	0	-
Fantini Raffaella	Sindaco effettivo	-	0	0	0	0	
Schioppo Riccardo	Presidente del Collegio	-	0	0	0	n.a.	-
Enrico Maria	Sindacale	-	0	0	0	n.a.	-
Simone Vincenzo	Sindaco effettivo	-	0	0	0	n.a.	-
Zunino de Pignier Maria Alessandra	Sindaco effettivo	-	0	0	0	n.a.	-
Davide Attilio Rossetti	Sindaco supplente	-	0	0	0	n.a.	-
Mantegazza Cesare Felice	Sindaco supplente	-	0	0	0	n.a.	-
Ricotti Renata Maria	Sindaco supplente	-	0	0	0	n.a.	-
Massimiliano Ghizzi	Sindaco supplente	-	0	0	0	0	-
Barbara Zanardi	Sindaco supplente	-	0	0	0	0	-
Maria Assunta Daminano	Sindaco supplente	-	0	0	0	0	-

 Tabella 2¹⁸

NUMERO DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA	SOCIETÀ PARTECIPATA ¹⁹	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE (2019)	NUMERO AZIONI ACQUISTATE (NEL 2020)	NUMERO AZIONI VENDUTE (NEL 2020)	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2020	TITOLO DI POSSESSO ²⁰
12	-	22.850	0	0	18.000	

¹⁴ Si precisa che le informazioni riportate, con riferimento a Catia Bastioli, Luigi Ferraris, Paolo Calcagnini, Riccardo Maria Schioppo, Alessandra Zunino De Pigner, Cesare Felice Mantegazza, Davide Attilio Rossetti e Renata Ricotti, sono relative al periodo fino al 18 maggio 2020 e, con riferimento al Direttore Generale, fino al 19 maggio. Le informazioni relative ai restanti soggetti si riferiscono al periodo successivo al 18 maggio. La Società, pertanto, non è a conoscenza di atti di acquisto o vendita di azioni effettuate successivamente alla cessazione dell'incarico.

¹⁵ TERNA S.p.A. e società da essa controllate.

¹⁶ 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.

¹⁷ Di cui n. 2.100 azioni di TERNA S.p.A. da parte del convivente.

¹⁸ Nel corso del 2020, a seguito del cambio del vertice, è mutato il perimetro dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Pertanto, a fronte del numero delle azioni detenute e comunicate dai precedenti e attuali DIRS nel corso del 2019 e 2020 è stato pari a 22.850 e successivamente, sempre in forma aggregata, a 18.000. La Società non è a conoscenza di atti di acquisto o vendita di azioni effettuate successivamente alla cessazione dell'incarico.

¹⁹ TERNA S.p.A. e società da essa controllate.

²⁰ 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, comportamenti, 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 Corporate Governance: è il nuovo Codice di Corporate Governance delle Società Quotate di Borsa Italiana pubblicato a gennaio 2020 ed in vigore dal primo esercizio che inizia successivamente al 31 dicembre 2020, a cui Terna aderisce. Il documento racchiude in sé tutta una serie di principi e di raccomandazioni che definiscono gli obiettivi di una buona *governance* delle società con azioni quotate sul Mercato Telematico Azionario gestito da Borsa Italiana. L'adesione al Codice è volontaria ed è esplicitata nella relazione sul governo societario e gli assetti proprietari.

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 dell'art. 6 del Codice di Corporate Governance. È composto da Amministratori non esecutivi, in maggioranza indipendenti, ed è presieduto da un amministratore 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 e successive modifiche. 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 dell'art. 5 del Codice di Corporate Governance. È composto da Amministratori non esecutivi, in maggioranza indipendenti, ed è presieduto da un amministratore indipendente. 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 dell'art. 4 del Codice di Corporate Governance. È composto in maggioranza da Amministratori indipendenti. È il comitato che formula pareri al Consiglio di Amministrazione in merito alla dimensione, la composizione e il concreto funzionamento dell'organo di amministrazione e dei suoi comitati, considerando anche il ruolo che esso ha svolto nella definizione delle strategie e nel monitoraggio dell'andamento della gestione e dell'adeguatezza del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi.

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 13 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, in vigore fino al 30 giugno 2021. Con la delibera n. 21624 del 10 dicembre 2020, CONSOB ha modificato il Regolamento in materia di Operazioni con Parti Correlate, in vigore dal 1° luglio 2021, che non ha però introdotto modifiche alla definizione di "Dirigenti con Responsabilità Strategiche".

Dow Jones Sustainability Index (o DJSI o Indice): l'indice di sostenibilità pubblicato annualmente dalla Società S&P Global, 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 due anni, 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 2021-2025 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. CONSOB con la delibera n. 21623 del 10 dicembre 2020 ha introdotto delle modifiche a tale Regolamento, in vigore dal 1° gennaio 2021.

Regolamento Operazioni con Parti Correlate: è il Regolamento CONSOB n. 17221 del 10 marzo 2010 e successive modificazioni e integrazioni 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 Annuale 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

