

Relazione sulla Remunerazione

Redatta ai sensi dell'articolo 123-ter del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 ed in conformità all'Allegato 3A, schemi 7-bis e 7-ter, del regolamento CONSOB 14 maggio 1999, n. 11971

INDICE

DEFINIZIONI	2
Sezione I	3
A. Predisposizione, approvazione ed attuazione della politica sulla remunerazione	3
B. Ruolo del comitato per la remunerazione	4
C. Eventuale intervento di esperti indipendenti	4
D. Obiettivi e principi della politica sulla remunerazione	5
E. Componenti fisse e variabili della remunerazione	6
F. Benefici non monetari	7
G. Obiettivi di <i>performance</i> alla base della componente variabile della remunerazione	7
H. Obiettivi di <i>performance</i> alla base dell'assegnazione di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari	7
I. Coerenza con il perseguimento degli interessi a lungo termine della società e con la politica di gestione del rischio	7
J. Trattamenti in caso di cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro	7
K. Coperture assicurative ovvero previdenziali o pensionistiche	7
L. Riferimento a politiche retributive di altre società	7
Sezione II	8
Tabella 1: Compensi corrisposti ai Componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche	9
Tabella 2: Stock-options assegnate ai componenti dell'Organo di Amministrazione, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche	10
Tabella 3A: Piani di incentivazioni basati su strumenti finanziari, diversi dalle <i>stock option</i> , a favore dei componenti dell'Organo di Amministrazione, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche	10
Tabella 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei Componenti dell'Organo di Amministrazione, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche	10
Tabella 1: Partecipazioni dei componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche	11
Tabella 2: Partecipazioni degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche	11

Definizioni

Amministratore Delegato	indica l'Amministratore Delegato della Società, Prof. Avv. Stefano Neri
Amministratori Esecutivi	indica gli amministratori investiti di particolari cariche e poteri dal Consiglio di Amministrazione, in particolare l'Ing. Paolo Ricci (cessato) ed il Dr. Fabrizio Venturi
Codice di Corporate Governance	indica il Codice di Autodisciplina approvato dal Comitato per la Corporate Governance delle società quotate di Borsa Italiana, al quale la Società aderisce
Collegio Sindacale	indica il Collegio Sindacale della Società
Comitato per la Remunerazione	indica il Comitato Remunerazioni interamente composto, alla data della presente Relazione sulla Remunerazione, da amministratori indipendenti, nelle persone dei Signori: Mario Marco Molteni (in qualità di Presidente), Domenico De Marinis e Paolo Ottone Migliavacca
Consiglio di Amministrazione	indica il Consiglio di Amministrazione della Società
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	indica i dirigenti chiave che rispondono al Consiglio di Amministrazione
Gruppo	indica congiuntamente la Società e le società da questa controllate
Politica sulla Remunerazione	indica la Politica sulle Remunerazioni descritta nella Sezione 1 della presente Relazione sulla Remunerazione
Raccomandazioni Europee	indica la Raccomandazione 2004/913/CE e la Raccomandazione 2009/385/CE
Regolamento Emittenti	indica il regolamento CONSOB 14 maggio 1999, n. 11971
Regolamento per Operazioni con Parti Correlate	indica il regolamento CONSOB 10 marzo 2010, n. 17221
Relazione sulla Remunerazione	indica la presente Relazione sulle Remunerazioni redatta ai sensi dell'articolo 123-ter del Testo Unico della Finanza ed in conformità all'Allegato 3A, schemi 7-Bis e 7-ter, del Regolamento Emittenti
Società	indica TerniEnergia S.p.A.
Testo Unico della Finanza	indica il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58

Sezione I

La Sezione 1 della presente Relazione sulla Remunerazione descrive ed illustra: (i) la politica della Società in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, dei componenti del Collegio Sindacale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche; e (ii) le procedure utilizzate per l'adozione e attuazione di tale politica.

La Politica sulla Remunerazione è conforme alle raccomandazioni contenute nel Codice di Corporate Governance. In particolare, la Politica sulla Remunerazione recepisce le raccomandazioni contenute nell'articolo 6 del Codice di Corporate Governance in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

La Politica sulla Remunerazione è, inoltre, valutata ai sensi e per gli effetti di cui alle Procedure per le Operazioni con Parti Correlate adottate dal Gruppo in data 30 novembre 2010, come successivamente modificate.

A. Predisposizione, approvazione ed attuazione della Politica sulla Remunerazione

La Politica sulla Remunerazione, è stata approvata dall'assemblea degli azionisti chiamata ad approvare il bilancio della Società relativo all'esercizio 2012, e subito recepita dal Consiglio di Amministrazione in data 7 maggio 2013.

Gli organi societari ed i soggetti responsabili per la corretta attuazione di una Politica sulla Remunerazione sono il Comitato per la Remunerazione, che verifica l'attuazione delle disposizioni sulla Remunerazione con riferimento agli Amministratori Esecutivi ed ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, con l'ausilio del Responsabile della funzione di Internal Audit. Con cadenza annuale il Responsabile della funzione di Internal Audit riferisce al Comitato per la Remunerazione e gli fornisce informazione sull'attuazione della Politica sulla Remunerazione nell'esercizio precedente e sulle variazioni e modifiche proposte per l'esercizio successivo.

La tabella riportata di seguito riassume i principali ruoli e le attività svolte da ciascun organo e/o soggetto in relazione alla determinazione e fissazione dei compensi secondo quanto previsto dalla Politica sulla Remunerazione:

Soggetti remunerati	Organo/soggetto che propone o che raccomanda	Organo/soggetto che presta consulenza	Organo/soggetto che delibera	Voto non vincolante degli azionisti ("Say on Pay")
Amministratori non esecutivi	Comitato per la Remunerazione	Responsabile della Funzione di Internal Audit	Azionisti	Non applicabile
Amministratori Esecutivi	Comitato per la Remunerazione	Responsabile	Consiglio di Amministrazione,	Sì
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	Comitato per la Remunerazione	Comitato per la Remunerazione Esperti interni ed esterni in tema di remunerazione	Amministratore Delegato	Sì

B. Ruolo del Comitato per la Remunerazione

B.1 Composizione del Comitato per la Remunerazione

Il Comitato per la Remunerazione è stato costituito dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 7 maggio 2013. Le attività ed i requisiti di tale comitato sono costantemente soggetti a revisione ed aggiornamento al fine di riflettere la best practice in tema di corporate governance.

Il Responsabile della funzione di Internal Audit partecipa alle riunioni del Comitato per la Remunerazione; il Presidente del Comitato per la Remunerazione può invitare soggetti esterni ad assistere alle sedute ogni volta che la loro partecipazione possa essere utile ai fini dello svolgimento delle attività proprie del Comitato per la Remunerazione. Il Comitato per la Remunerazione può richiedere l'assistenza da parte di consulenti terzi a spese della Società.

Alla data della presente Politica sulla Remunerazione, i componenti del Comitato per la Remunerazione sono i Signori: Mario Marco Molteni (in qualità di Presidente), Paolo Ottone Migliavacca e Domenico De Marinis, tutti amministratori non esecutivi ed in possesso dei requisiti di indipendenza di cui all'articolo 148 del Testo Unico della Finanza e dell'articolo 3 del Codice di Corporate Governance. Tutti i componenti del Comitato per la Remunerazione hanno un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia di remunerazione e finanziaria.

B.2 Ruolo del Comitato per la Remunerazione

In forza di quanto indicato nel Codice di Corporate Governance, il Comitato per la Remunerazione:

- (a) formula al Consiglio proposte in merito alla definizione di una politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- (b) formula al Consiglio proposte in merito ai piani di retribuzione individuali del Presidente e dell'Amministratore Delegato e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché alla determinazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tali remunerazioni verificandone annualmente il grado di effettivo raggiungimento;
- (c) esamina le proposte dell'Amministratore Delegato relativamente alla retribuzione ed alla valutazione dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- (d) valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli amministratori e, avvalendosi delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato, dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- (e) svolge le funzioni di comitato per le operazioni con parti correlate in materia di remunerazioni;
- (f) esprime una valutazione su particolari e specifiche questioni in materia di trattamento economico per le quali il Consiglio di Amministrazione abbia richiesto un esame da parte del Comitato.

A seguito dell'adozione da parte della Società delle Procedure per le Operazioni con Parti Correlate – in conformità con quanto previsto dal Regolamento per Operazioni con Parti Correlate – i membri del Comitato per la Remunerazione fanno parte anche del Comitato per le operazioni con parti correlate. Tale Comitato è, quindi, chiamato ad esprimere un parere sulla correttezza sostanziale e procedurale delle operazioni con parti correlate in materia di remunerazioni che, ai sensi delle procedure stesse, risultino significative.

B.3 Attività svolte dal Comitato per la Remunerazione in relazione alla Politica sulla Remunerazione

Come anticipato al Paragrafo A che precede, le linee guida ed i principi della Politica sulla Remunerazione sono stati predisposti e approvati dall'assemblea degli azionisti in data 29 aprile 2013.

Nei primi mesi del 2014 il Comitato per la Remunerazione si è riunito una volta per svolgere le attività preliminari necessarie a proporre al Consiglio di Amministrazione la proposta per l'adozione di un piano di incentivazione e di una corretta politica sulla remunerazione.

Il 10 marzo 2014 il Comitato per la Remunerazione ha esaminato la presente Relazione sulla Remunerazione e ne ha proposto l'approvazione al Consiglio di Amministrazione.

C. Eventuale intervento di esperti indipendenti

Ai fini della predisposizione della Politica sulla Remunerazione, non è stato richiesto l'intervento di esperti indipendenti.

D. Obiettivi e principi della Politica sulla Remunerazione

D.1 Obiettivi

La Politica sulla Remunerazione intende garantire al Gruppo, nei diversi settori di business e mercati geografici nei quali opera, un'adeguata competitività sul mercato del lavoro in coerenza con la finalità di attrarre, sviluppare e fidelizzare gli amministratori esecuti e i dirigenti. Tali risultati sono perseguiti mediante la determinazione periodica di target oggettivamente misurabili.

Inoltre, la Politica sulla Remunerazione ha lo scopo di rafforzare il coinvolgimento delle persone che occupano posizioni chiave nel perseguimento degli obiettivi di andamento gestionale della Società e del Gruppo, con il fine di mantenere il costante allineamento tra gli interessi del management e quelli della generalità degli azionisti.

D.2 Principi

I principi ed i criteri applicati per definire la remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche intendono garantire al Gruppo la capacità di attrarre, trattenere e motivare individui che possiedono le competenze ed esperienze professionali per il miglior esercizio delle rispettive funzioni e tengono conto dell'incidenza del ruolo ricoperto nel raggiungimento degli obiettivi economico-strategici del Gruppo. A tal fine, la definizione di una Politica sulla Remunerazione mira ad allineare gli interessi del management della Società con gli interessi degli azionisti mediante uno stretto legame tra la remunerazione e i risultati conseguiti a livello individuale ovvero dalla Società.

In generale, la componente fissa della remunerazione è stabilita in misura sufficiente a remunerare la prestazione anche nel caso in cui le componenti variabili, ove esistenti, non fossero erogate a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di performance indicati dal Consiglio di Amministrazione. Tale principio è ritenuto fondamentale al fine di scoraggiare l'assunzione di comportamenti esclusivamente orientati al breve termine e non allineati al grado di propensione al rischio definito dal Gruppo.

Gli Amministratori Esecutivi ed il Dirigente con Responsabilità Strategiche possono essere, inoltre, destinatari di componenti variabili di remunerazione, la cui erogazione è subordinata al raggiungimento di predeterminati obiettivi economici e finanziari.

In particolare, la componente variabile di remunerazione intende motivare i destinatari al raggiungimento degli obiettivi definiti dal budget annuale ed è definita in funzione del livello di raggiungimento o superamento degli stessi.

La componente variabile della remunerazione è calcolata in base al superamento del 5% dell'Ebitda consolidato del piano industriale approvato, nella misura del 15% dell'emolumento annuo. Non sono previsti piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, attraverso meccanismi di maturazione annuale, sia obiettivi di fidelizzazione di medio-lungo periodo.

D.3 Variazioni rispetto alla Politica sulla Remunerazione approvata nell'esercizio precedente

La Politica sulla Remunerazione descritta in questa Relazione non modifica sostanzialmente la prassi seguita nel

2012, fatta eccezione per il criterio per la determinazione del compenso variabile degli Amministratori Esecutivi e del Dirigente con responsabilità strategiche.

In particolare:

- il piano sulla remunerazione è stato approvato dagli azionisti all'assemblea del 29 aprile 2013;
- a decorrere dall'assemblea degli azionisti del 29 aprile 2013 il compenso fisso degli Amministratori è stato determinato in Euro 450.000 oltre al rimborso delle spese sostenute in ragione dell'incarico. Nella riunione del 7 maggio 2013, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato per gli Amministratori Esecutivi un compenso lievemente minore, per riflettere la negativa situazione economica corrente.

Come già riportato, nel 2013 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di non attribuire agli Amministratori non Esecutivi che siano anche membri di Comitati istituiti dal Consiglio di Amministrazione compensi diversi ed ulteriori al compenso fisso annuale di Euro 20.000.

E. Componenti fisse e variabili della Remunerazione

E.1 Membri del Consiglio di Amministrazione

Per quanto riguarda le politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, la Società distingue tra Amministratori Esecutivi ed Amministratori non Esecutivi.

Con riferimento agli Amministratori non Esecutivi e non investiti di particolari cariche (ivi inclusi gli amministratori indipendenti), la remunerazione è costituita esclusivamente da un compenso fisso. Gli Amministratori non Esecutivi con incarichi non ricevono compensi aggiuntivi diversi da quelli citati al precedente paragrafo D3. Inoltre, spetta agli Amministratori non Esecutivi il rimborso delle spese sostenute in ragione dell'ufficio.

A favore di tali amministratori non sono previste forme di remunerazione legate al raggiungimento di obiettivi economici da parte della Società né gli stessi sono destinatari di piani di remunerazione basati su strumenti finanziari della Società.

In conformità alla politica del Gruppo, che riflette lo standard del mercato italiano, la remunerazione degli Amministratori non Esecutivi non prevede alcuna componente variabile.

Con riferimento agli Amministratori Esecutivi, oltre alla remunerazione deliberata dagli azionisti, non sono previsti piani individuali di remunerazione. In particolare, all'atto di nomina ovvero successivamente, il Comitato per la Remunerazione propone al Consiglio di Amministrazione la remunerazione complessiva da attribuire agli Amministratori Esecutivi ovvero agli amministratori che sono investiti di particolari cariche. Sulla base di tale proposta del Comitato per la Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, determina – ai sensi dell'articolo 2389, comma terzo, del codice civile – l'ammontare della componente fissa della remunerazione del Presidente e Amministratore Delegato e degli altri Amministratori esecutivi; con riferimento agli amministratori investiti di particolari cariche nelle società controllate, ritenere congruo il compenso fissato dall'assemblea dei soci in data 29 aprile 2013.

Il modello di deleghe adottato dal Consiglio di Amministrazione prevede ampi poteri operativi attribuiti al Presidente e Amministratore Delegato per cui lo stesso può compiere tutti gli atti di ordinaria e straordinaria amministrazione, non eccedenti l'importo di 12 milioni di euro, che rientrino nell'oggetto sociale e che non siano riservati per legge o diversamente delegati o avvocati dal Consiglio stesso. Il Presidente e Amministratore Delegato ha sostanzialmente il compito di coordinamento e direzione strategica delle attività del Consiglio di Amministrazione, mentre l'Amministratore Delegato, Fabrizio Venturi, è responsabile della gestione esecutiva del Gruppo con esclusione dell'attività produttiva nel campo della metalmeccanica e della gestione ordinaria degli impianti relativi al trattamento e recupero dei rifiuti, biomasse, materiali metallici nonché degli impianti di depurazione delle acque.

In linea con quanto sopra, la remunerazione individuale applicabile al Presidente e Amministratore Delegato prevede l'attribuzione di componenti variabili di remunerazione, che è monetaria e non basata su strumenti finanziari.

Con riferimento agli amministratori investiti di particolari incarichi il piano remunerativo individuale prevede: (i) una componente fissa annua lorda; (ii) una componente variabile in denaro la cui corresponsione è soggetta al raggiungimento di predeterminati obiettivi.

Il pagamento della componente variabile annua della remunerazione dipende dal grado di raggiungimento di specifici obiettivi di performance del Gruppo, determinati per il triennio dal Consiglio di Amministrazione che sono oggettivamente misurabili e strettamente correlati ai target stabiliti dal piano industriale. Il Comitato per la Remunerazione verifica su base annuale il raggiungimento degli obiettivi di performance del Gruppo stabiliti per l'esercizio precedente e formula conseguentemente le proprie raccomandazioni al Consiglio di Amministrazione. Su tali basi, il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, decide sulle componenti variabili di remunerazione per gli Amministratori Esecutivi.

Con riferimento alle indennità previste in caso di dimissioni o scioglimento del rapporto, nonché con riferimento a piani previdenziali e assistenziali, ivi inclusi i piani integrativi di previdenza, si rinvia rispettivamente ai successivi Paragrafi L e M.

E.2 Collegio Sindacale

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

E.3 Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Anche alla remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche si applicano i principi ed i criteri sopra descritti, con lo scopo di attrarre, motivare e trattenere dirigenti altamente qualificati, il cui pacchetto retributivo sia competitivo sul mercato e rifletta valori chiave quali il merito, la leadership dimostrata e l'incidenza dei differenti ruoli sul raggiungimento di obiettivi economico-strategici del Gruppo.

Lo schema generale della remunerazione del Dirigente con Responsabilità Strategiche prevede una componente fissa e componenti variabili. Come già ricordato, la componente fissa della remunerazione è stabilita in misura sufficiente a remunerare la prestazione anche nel caso in cui le componenti variabili non fossero erogate a causa del mancato raggiungimento dei prestabiliti obiettivi di performance.

La componente variabile annua della remunerazione è subordinata al raggiungimento degli obiettivi finanziari stabiliti su base triennale ed il suo ammontare è determinato in funzione del grado di raggiungimento o superamento degli stessi, con un parametrato pari al 15% della componente fissa.

A seguito dell'approvazione da parte dell'assemblea del piano retributivo il 29 aprile 2013, la componente variabile della remunerazione è rappresentata dal 15% della componente fissa in caso di superamento di un importo pari almeno il 5% dell'Ebitda previsto dal piano industriale approvato. Tale obiettivo di performance predeterminato, misurabile e collegato alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio termine. Il pagamento di tale remunerazione è erogato attraverso il meccanismo di maturazione a seguito del raggiungimento del predeterminato obiettivo e subordinatamente al soddisfacimento della condizione del permanere del rapporto professionale con il Gruppo. Non sono altresì previsti piani di incentivazione.

In termini generali, il pacchetto retributivo del Dirigente con Responsabilità Strategiche è costituito, tra l'altro, dai seguenti elementi: (i) una componente fissa annua lorda; (ii) una componente variabile in denaro la cui corresponsione è soggetta al raggiungimento di predeterminati obiettivi; e contemplati da quanto approvato dagli azionisti il 29 aprile 2013.

Con riferimento alle indennità previste in caso di dimissioni o scioglimento del rapporto, nonché con riferimento a piani previdenziali e assistenziali, ivi inclusi i piani integrativi di previdenza, si rinvia rispettivamente ai successivi Paragrafi L e M.

F. Benefici non monetari

Agli Amministratori Esecutivi a cui sono stati attribuiti particolari incarichi possono essere assegnati benefici non monetari consistenti in diritti di uso privato di mezzi di trasporto e carta carburante.

G. Obiettivi di performance alla base della componente variabile della Remunerazione

La struttura standard del pacchetto remunerativo degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche prevede sia una componente fissa sia una componente variabile.

Per quanto riguarda gli obiettivi di Performance della Società, i relativi parametri sono fissati in linea con il Piano Industriale triennale e sulla base dei risultati consolidati di Gruppo.

I. Coerenza con il perseguimento degli interessi a medio termine della Società e con la politica di gestione del rischio

Gli interessi di medio periodo della Società e la politica di gestione del rischio di Gruppo sono parte integrante del sistema di controllo interno del Gruppo. La Politica sulla Remunerazione è stata predisposta in piena conformità rispetto al menzionato sistema di controllo interno del Gruppo. Per maggiori informazioni, si rinvia al Paragrafo D che precede.

J. Trattamenti in caso di cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro

Il Consiglio di Amministrazione non ha deliberato in merito all'assegnazione di indennità in caso di dimissioni o cessazione dalla carica.

Per quanto riguarda il Dirigente con Responsabilità Strategiche, i relativi trattamenti di fine rapporto sono rappresentati dalle indennità maturate ai sensi dei contratti collettivi nazionali di lavoro. Inoltre, in caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, i contratti collettivi applicati dal Gruppo in Italia prevedono l'erogazione di trattamenti di fine rapporto a termini e condizioni predeterminati e non discrezionali ai dirigenti cui tali contratti si applicano.

K. Coperture assicurative ovvero previdenziali o pensionistiche

Il Consiglio di Amministrazione ha assegnare agli Amministratori Esecutivi a cui sono stati attribuiti particolari poteri coperture assicurative professionali. Non sono state assegnate coperture assicurative contro morte accidentale, disabilità permanente e assicurazioni sulla vita, nonché ulteriori benefici pensionistici supplementari.

L. Riferimento a politiche retributive di altre società

La determinazione del livello di remunerazione è basata sulla continua verifica della prassi di mercato in generale e di settore in particolare, facendo anche riferimento a gruppi di dimensione, struttura e importanza analoga.

Sezione II

Parte 1

Gli elementi che compongono la remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e del Dirigente con Responsabilità Strategiche sono i seguenti:

(i) Remunerazione fissa: secondo quanto approvato dall'Assemblea degli azionisti il 29 aprile 2013, ogni membro del Consiglio di Amministrazione riceve un compenso fisso. Nel 2013 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di non attribuire agli Amministratori non Esecutivi che siano anche membri di Comitati istituiti dal Consiglio di Amministrazione un compenso fisso aggiuntivo (v. il paragrafo D3). Gli Amministratori Esecutivi ricevono una ulteriore remunerazione fissa secondo quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione. Ciascun Sindaco riceve un compenso fisso. La remunerazione del Dirigente con Responsabilità Strategiche è determinata dai relativi contratti di lavoro.

La prassi seguita in tema di remunerazione nell'esercizio 2013 è in linea con i principi descritti nel Paragrafo E che precede.

(ii) Rimborso delle spese: ogni membro del Consiglio di Amministrazione ha diritto al rimborso delle spese sostenute in ragione della carica ricoperta. La prassi seguita in tema di remunerazione nell'esercizio 2013 è in linea con i principi descritti nel Paragrafo E che precede.

(iii) Bonus e altri incentivi: gli Amministratori Esecutivi e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono destinatari di una componente variabile della remunerazione subordinatamente al raggiungimento di un predeterminato obiettivo economico finanziario e concretamente misurabili ed in linea con gli obiettivi prefissati nel piano industriale. La componente variabile è soggetta ad un importo stabilito nel 15% con riferimento alla componente fissa lorda della remunerazione. Il Comitato per la Remunerazione verifica, su base annuale, il raggiungimento da parte della Società degli obiettivi stabiliti nell'esercizio precedente e formula le conseguenti raccomandazioni al Consiglio di Amministrazione. Su tali basi, il Consiglio di Amministrazione delibera in merito alla remunerazione variabile degli Amministratori Esecutivi.

La componente variabile della remunerazione del Dirigente con Responsabilità Strategiche segue gli stessi principi e criteri ed è determinata dal consiglio di amministrazione in conformità con i criteri generali stabiliti dal Comitato per la Remunerazione.

La prassi seguita in tema di remunerazione nell'esercizio 2013 è in linea con i principi descritti nel Paragrafo E che precede.

(iv) Benefici non monetari: il Dirigente con Responsabilità Strategiche hanno diritto di utilizzare automobili aziendali anche ad uso personale. I relativi benefici sono calcolati in conformità alle norme in materia fiscale e costituiscono parte della loro remunerazione lorda.

La prassi seguita in tema di remunerazione nell'esercizio 2013 è in linea con i principi descritti nel Paragrafo F che precede.

(v) Indennità di fine mandato: il Consiglio di Amministrazione non ha attribuito agli Amministratori esecutivi un'indennità in caso di dimissioni o cessazione dalla carica. Per quanto riguarda il Dirigente con Responsabilità Strategiche, i relativi trattamenti di fine rapporto sono rappresentati dalle indennità maturate ai sensi dei contratti collettivi nazionali di lavoro. Inoltre, in caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, i contratti collettivi applicati dal Gruppo in Italia prevedono l'erogazione di trattamenti di fine rapporto a termini e condizioni predeterminati e non discrezionali in relazione ai dirigenti cui tali contratti si applicano.

La prassi seguita in tema di remunerazione nell'esercizio 2013 è parzialmente in linea con i principi descritti nel Paragrafo L. che precede.

Piani di incentivazione: non sono previsti piani di incentivazione basati su azioni o altri strumenti finanziari.

Tabella 1 – Compensi corrisposti ai Componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Il compenso fisso per l'esercizio 2013 riconosciuto nel periodo di competenza al Consiglio di Amministrazione è stato pari ad un imponibile fiscale annuo di Euro 450.000,00 così ripartito:

Stefano Neri – Presidente e Amministratore delegato	Euro 200.000,00
Paolo Ricci – Amministratore Esecutivo	Euro 20.000,00 ²⁾
Fabrizio Venturi – Amministratore Esecutivo	Euro 150.000,00
Monica Federici – Amministratore Non Esecutivo	Euro 20.000,00
Francesca Ricci - Amministratore Non Esecutivo	Euro 20.000,00 ³⁾
Paolo Ottone Migliavacca – Amministratore Indipendente	Euro 20.000,00
Mari Marco Molteni – Amministratore Indipendente	Euro 20.000,00
Domenico De Marinis – Amministratore Indipendente	Euro 20.000,00

Si segnala che, all'esito dei risultati conseguiti dalla Società, per l'esercizio 2013 non è stato corrisposto nessun compenso variabile agli Amministratori esecutivi e al Dirigente con Responsabilità Strategiche.

Il compenso per l'esercizio 2013 riconosciuto nel periodo di competenza al Collegio Sindacale è stato pari ad un imponibile fiscale annuo di Euro 70.000,00 così ripartito:

Ernesto Santaniello – Presidente	Euro 30.000,00
Simonetta Magni – Sindaco Effettivo	Euro 20.000,00
Vittorio Pellegrini – Sindaco Effettivo	Euro 20.000,00

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

Paolo Allegretti – Dirigente con Responsabilità Strategiche	Euro 75.979,00
---	----------------

2 Amministratore uscente, il Consigliere, Ing. Paolo Ricci, in data 15 ottobre 2013 ha rassegnato le proprie dimissioni dalla carica.

3 Amministratore entrante, il Consiglio di Amministrazione, riunitosi in data 17 ottobre 2013, ha deliberato di cooptare alla carica di Consigliere l'Avv. Francesca Ricci, verificando la sussistenza in capo alla medesima dei requisiti di non esecutività. Si precisa inoltre che, a seguito della nomina del Consigliere Francesca Ricci, l'attuale composizione del Consiglio di Amministrazione della Società garantisce l'equilibrio tra i generi richiesti dalla normativa – anche regolamentare – applicabile. Si precisa altresì che il Consigliere l'Avv. Francesca Ricci svolge assistenza legale a favore della società TerniEnergia S.p.A. e di altre società del Gruppo su base non continuativa. Non esiste un contratto quadro e l'importo della remunerazione è inferiore ad un imponibile fiscale annuo di Euro 100.000,00 e così definito "importo esiguo" ai sensi dell' art. 8.2, lettera d) delle Procedure per le Operazioni con Parti Correlate, documento approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 21 febbraio 2014.

Tabella 2 – Stock Option assegnate ai Componenti dell’Organo di Amministrazione, ai Direttori Generali e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche

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

Tabella 3A – Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei Componenti dell’Organo di Amministrazione, dei Direttori Generali, e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

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

Tabella 3B - Piani di incentivazione monetari a favore dei Componenti dell’Organo di Amministrazione, dei Direttori generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

COGNOME E NOME	CARICA	Durata della Carica	Compensi Fissi (Euro)	Compensi per la partecipazioni e a comitati	Altri compensi	Totale (Euro)
Stefano NERI	Presidente e Amministratore Delegato	3 esercizi, fino ad approvazione bilancio esercizio chiuso il 31.12.2015	200.000	-	-	200.000
Paolo RICCI	Amministratore Esecutivo	1 esercizio, fino 15.10.2013	20.000	-	Euro 200.000 per attività di consulenza	200.000
Fabrizio VENTURI	Amministratore Esecutivo	3 esercizi, fino ad approvazione bilancio esercizio chiuso il 31.12.2015	150.000	-	-	150.000
Monica FEDERICI	Amministratore Non Esecutivo	3 esercizi, fino ad approvazione bilancio esercizio chiuso il 31.12.2015	20.000	-	-	20.000
Francesca RICCI	Amministratore Non Esecutivo	3 esercizi, dal 17.10.2013 fino ad approvazione bilancio esercizio chiuso il 31.12.2015	20.000	-	-	20.000
Paolo Ottone MIGLIAVACCA	Amministratore indipendente	3 esercizi, fino ad approvazione bilancio esercizio chiuso il 31.12.2015	20.000	-	-	20.000
Mario Marco MOLTENI	Amministratore indipendente	3 esercizi, fino ad approvazione bilancio esercizio chiuso il 31.12.2015	20.000	-	-	20.000
Domenico DE MARINIS	Amministratore indipendente	3 esercizi, fino ad approvazione bilancio esercizio chiuso il 31.12.2015	20.000	-	-	20.000
Ernesto SANTANIELLO	Presidente Collegio Sindacale	3 esercizi, fino ad approvazione bilancio esercizio chiuso il 31.12.2015	30.000	-	-	30.000
Simonetta MAGNI	Sindaco Effettivo	3 esercizi, fino ad approvazione bilancio esercizio chiuso il 31.12.2015	20.000	-	-	20.000
Vittorio PELLEGRINI	Sindaco Effettivo	3 esercizi, fino ad approvazione bilancio esercizio chiuso il 31.12.2015	20.000	-	-	20.000
Paolo ALLEGRETTI	Dirigente	Tempo indeterminato	75.979	-	-	75.979

Schema N. 7 – TER – Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

TABELLA 1: Partecipazioni dei Componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo e dei Direttori Generali

COGNOME E NOME	CARICA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA AL 31.12.2012	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE 31.12.2013
Stefano Neri	Presidente e Amministratore Delegato	108.452	-	-	108.452
Paolo Ricci	Amministratore Delegato	40.813	-	26.000	14.813
Fabrizio Venturi	Amministratore Delegato	219.054	-	-	219.054
Monica Federici	Amministratore Non Esecutivo	12.240		1.000	11.240
Francesca Ricci	Amministratore Non Esecutivo				
Paolo Ottone Migliavacca	Amministratore Indipendente	0	0	0	-
Davide Gallotti	Amministratore Indipendente	0	0	0	-
Domenico De Marinis	Amministratore Indipendente	0	0	0	-
Ernesto Santaniello	Presidente Collegio Sindacale	0	0	0	-
Roberto Raminelli	Sindaco Effettivo	0	0	0	-
Vittorio Pellegrini	Sindaco Effettivo	0	0	0	-

Tabella 2: Partecipazioni degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

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