

Terni Energia S.p.A.

Documento informativo relativo al Piano di Stock Grant 2017-2019 per il Top Management di TerniEnergia S.p.A., redatto ai sensi dell'art. 84-*bis* del Regolamento Emittenti Consob approvato con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 come successivamente modificato ed integrato ("Regolamento Emittenti")

Narni, 24 marzo 2017

DEFINIZIONI

In aggiunta ad altri termini definiti nel testo del presente documento informativo ("**Documento Informativo**") con la prima lettera maiuscola, i seguenti termini, anche nelle loro declinazioni e coniugazioni, quando utilizzati con la prima lettera maiuscola, hanno il significato attribuito a fianco di ciascuno di essi:

- "Assegnazione"** indica l'assegnazione gratuita dei Diritti a ciascun Beneficiario deliberata dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Remunerazioni, con riferimento all'intero Piano e comunicata al Beneficiario
- "Attribuzione"** indica la determinazione assunta con delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Remunerazioni, previa verifica del conseguimento degli Obiettivi di Performance e della sussistenza delle altre condizioni previste dal Regolamento, del numero di Diritti che il Beneficiario potrà esercitare per il ricevimento gratuito di pari numero di Azioni, come comunicato al Beneficiario
- "Azioni"** indica le azioni ordinarie della Società, quotate sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.
- "Beneficiari"** indica i destinatari del Piano, ai sensi del punto 1 del Documento Informativo, individuati dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Remunerazioni
- "Cambio di Controllo"** indica il cambio di controllo della Società ai sensi della vigente normativa
- "Claw-Back"** indica la clausola in base alla quale la Società avrà il diritto di chiedere ai Beneficiari la restituzione delle Azioni consegnate agli stessi, come indicato al punto 4 del Documento Informativo
- indica la consegna della Azioni a ciascuno dei Beneficiari a seguito della

“Consegna”	Attribuzione deliberata dal Consiglio di Amministrazione e dell’esercizio dei Diritti (attribuiti) da parte del Beneficiario
“Comitato Remunerazioni”	indica il Comitato della Società istituito all’interno del Consiglio di Amministrazione ai sensi del Codice di Autodisciplina delle società quotate promosso da Comitato per la <i>Corporate Governance</i> , istituito presso Borsa Italiana S.p.A., a cui la Società aderisce
“Consiglio di Amministrazione”	indica il Consiglio di Amministrazione della Società
“Diritti”	indica i diritti assegnati/attribuiti ai Beneficiari a ricevere gratuitamente le Azioni in base al raggiungimento degli Obiettivi di Performance
“Obiettivi di Performance”	indica gli obiettivi del Piano il cui livello di raggiungimento determina il numero delle Azioni che saranno attribuite a ciascun Beneficiario
“Periodo di <i>Lock-up</i> ”	Indica il periodo di tempo successivo alla Consegna delle Azioni durante il quale i Beneficiari non potranno disporre di una parte delle Azioni
“Piano”	indica il piano di <i>stock grant</i> 2017/2019 basato su strumenti finanziari e riservato al <i>top management</i> della Società e delle società italiane dalla stessa controllate
“Rapporto”	indica il rapporto di lavoro dipendente in essere tra il Beneficiario e la Società o una delle società controllate.
“Regolamento del Piano”	indica il regolamento che prevede i termini e le condizioni attuative del Piano, unitamente ad eventuali modifiche ad esso apportate, approvato dal Consiglio di Amministrazione.
“Società”	indica Terni Energia S.p.A., con sede legale in Nera Montoro, Narni (TN), Strada dello Stabilimento 1, Cod. Fisc., Partita IVA e n. di iscrizione al Registro delle Imprese di Terni n. 0133901553
“Società Controllate”	indica le società italiane controllate dalla Società ai sensi dell’art. 2359 cod. civ.

PREMESSA

Il Documento Informativo è stato redatto ai sensi dell’art. 84-*bis* del Regolamento Emittenti ed in coerenza, anche nella numerazione dei relativi paragrafi, con le indicazioni contenute nello Schema 7 dell’Allegato 3/A del Regolamento Emittenti, allo scopo di fornire all’Assemblea degli Azionisti le informazioni necessarie per deliberare l’approvazione del Piano a favore del *top management* della Società.

Si precisa che il Piano è da considerarsi “di particolare rilevanza” ai sensi dell’art. 114-*bis*, comma 3 del Decreto Legislativo del 24 febbraio 1998, n. 58 (“**TUF**”) e dell’art. 84-*bis*, comma 2, lett. a) e b), del Regolamento Emittenti.

Terni Energia S.p.A.

Il presente Documento Informativo è a disposizione del pubblico presso la sede sociale di Terni Energia S.p.A., nonché sul sito internet della Società www.ternienergia.com.

Il Documento Informativo sarà altresì inviato a Consob e Borsa Italiana a norma di legge.

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi il 24 marzo 2017 ha convocato l'assemblea ordinaria e straordinaria degli azionisti della Società per la data del 2 maggio 2017 per deliberare, tra le altre cose, su: (i) modifica all'articolo 5 dello statuto, per l'inserimento della previsione di aumento di capitale gratuito mediante assegnazione di utili ai prestatori di lavoro dipendenti della Società e di società controllate dalla stessa mediante emissione di azioni da assegnare gratuitamente agli stessi, a norma dell'art. 2349 cod. civ., (ii) approvazione del Piano di incentivazione che prevede la facoltà a procedere all'Assegnazione gratuita a Beneficiari di Diritti a ricevere fino ad un massimo di complessive n. 2.354.478 Azioni, subordinatamente al raggiungimento di predeterminati Obiettivi di Performance, (iii) delega al Consiglio di Amministrazione di attuare il Piano ed apportare tutte le modifiche ritenute necessarie per il miglior conseguimento dei suoi fini, tenuto conto degli interessi dei Beneficiari, approvare il relativo Regolamento e gestirne tutti i relativi aspetti nel corso della sua durata, (iv) aumento di capitale a norma dell'art. 2349, primo comma, cod. civ., in via scindibile, per massimi Euro 2.959.862,00, corrispondenti a massime n. 2.354.478 Azioni, a servizio del Piano, mediante utilizzo di apposita riserva di utili.

Il Piano è rivolto a dirigenti e/o amministratori esecutivi della Società che siano legati da Rapporto alla Società o a sue controllate che ricoprono funzioni chiave e con impatto significativo sulla creazione di valore per gli Azionisti della Società, individuati dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Remunerazioni.

Le informazioni conseguenti alle deliberazioni che, subordinatamente all'approvazione del Piano da parte dell'Assemblea degli Azionisti ed in conformità ai criteri generali che saranno indicati dalla stessa, il Consiglio di Amministrazione adotterà in attuazione del Piano saranno fornite con le modalità e nei termini indicati dall'art. 84bis, comma 5, lett. a) del Regolamento Emittenti.

1. I Soggetti destinatari

1.1 Indicazione nominativa dei destinatari che sono componenti del Consiglio di Amministrazione ovvero del consiglio di gestione dell'emittente strumenti finanziari, delle società controllanti l'emittente delle società da questa direttamente o indirettamente controllate.

I Beneficiari del Piano potranno essere identificati nominativamente in seguito all'approvazione del Piano da parte dell'Assemblea e su decisione del Consiglio di Amministrazione, in base ai criteri esposti in premessa. L'indicazione nominativa dei Beneficiari e le altre informazioni previste dal paragrafo 1 dello schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti saranno fornite secondo le modalità di cui all'art. 84 bis, comma 5, lett. A) del Regolamento Emittenti.

1.2 Indicazione delle categorie di dipendenti destinatari del Piano o di collaboratori dell'emittente strumenti finanziari e delle controllanti o controllate di tale emittente.

Tra i potenziali Beneficiari del Piano rientreranno i soggetti appartenenti alle seguenti categorie:

Dirigenti con responsabilità strategiche e/o amministratori esecutivi legati da Rapporto con la Società o sue controllate che ricoprono funzioni chiave e con impatto significativo sulla creazione di valore per gli Azionisti della Società.

1.3 Indicazione nominativa dei destinatari del Piano appartenenti ai gruppi indicati al punto 1.3, lettere a), b), c) dell'Allegato 3A, Schema 7, del Regolamento Emittenti.

L'indicazione nominativa dei Beneficiari che dovessero rientrare nei gruppi indicati al punto 1.3, lettere a), b), c) dell'Allegato 3A, Schema 7, del Regolamento Emittenti saranno fornite successivamente secondo le modalità di cui all'art. 84-*bis*, comma 5, lett. a) del Regolamento Emittenti.

1.4 Descrizione e indicazione numerica dei destinatari del Piano, separata per le categorie indicate al punto 1.4, lettere a), b), c) e d) dell'Allegato 3A, Schema 7, del Regolamento Emittenti.

In base al Regolamento del Piano, i Beneficiari potranno essere individuati dal Consiglio di Amministrazione, successivamente all'approvazione del Piano da parte dell'Assemblea dei Soci.

Le altre informazioni previste dal paragrafo 1 dello Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti, saranno fornite secondo le modalità di cui all'art. 84-*bis*, comma 5, lett. a) del Regolamento Emittenti.

2. Ragioni che motivano l'adozione del Piano

2.1 Obiettivi del Piano

Gli obiettivi che la Società si prefigge di raggiungere mediante l'attuazione del Piano sono principalmente quelli di garantire il pieno allineamento degli interessi del *top management* a quelli degli Azionisti della Società, incentivandone la fidelizzazione e l'impegno nel medio-lungo periodo, attraverso l'attribuzione gratuita di strumenti rappresentativi del valore della Società in base al raggiungimento di predeterminati Obiettivi di Performance.

Le finalità e gli obiettivi fondamentali del Piano possono essere così sintetizzati: (i) garantire il pieno allineamento degli interessi del *top management* a quelli degli Azionisti, (ii) attivare un sistema di incentivazione a medio-lungo termine in grado di creare un forte legame fra retribuzioni, risultati aziendali conseguiti e creazione di valore per gli Azionisti, (iii) supportare la *retention* delle risorse chiave nel medio-lungo termine, (iv) attivare un rapporto tra compensi basati su strumenti finanziari e altre componenti della retribuzione in coerenza con quanto sopra e con la prassi delle società quotate in Italia, (v) attrarre figure professionali di elevato standing che possano contribuire favorevolmente in misura decisiva all'incremento del valore della Società ed allo sviluppo della sua attività.

Il Consiglio di Amministrazione ritiene che la particolare struttura del Piano, basata sull'attribuzione di Diritti proporzionalmente maggiori al raggiungimento di Obiettivi di Performance via via crescenti, rappresenti lo strumento di incentivazione più efficace e che meglio risponde agli interessi della Società e del suo gruppo, garantendo una naturale *retention* di risorse chiave.

2.2 Variabili chiave e indicatori di performance.

L'Attribuzione delle Azioni è subordinata al raggiungimento di Obiettivi di Performance assegnati e comunicati al momento di attuazione del Piano, aventi carattere di condizioni sospensive, che verranno misurati nell'arco del triennio di vigenza del Piano.

Più specificamente, gli Obiettivi di Performance considerati, come più puntualmente descritti nel punto 4.5, sono:

(i) la media aritmetica dei "prezzi ufficiali" delle Azioni in un periodo di 10 giorni consecutivi di borsa aperta, come rilevati e resi noti da Borsa Italiana S.p.A., e

(ii) EBITDA consolidato annuale della Società e del suo gruppo, risultante dal bilancio consolidato.

Terni Energia S.p.A.

Il dettaglio degli Obiettivi di Performance e della relativa curva di incentivazione vengono comunicati in apposita comunicazione al Beneficiario a mezzo della quale la Società procede alla Assegnazione dei Diritti, che deve essere sottoscritta dal Beneficiario per accettazione, entro 15 giorni dal ricevimento, a pena di decadenza e perdita di efficacia della stessa.

2.3 Criteri per la determinazione del numero di azioni da assegnare.

Il numero massimo di Diritti da assegnare a ciascun Beneficiario sarà determinato dal Consiglio di Amministrazione sentito il Comitato Remunerazioni.

Per tutti i Beneficiari il numero massimo di Diritti da assegnare è determinato, tenendo principalmente conto del ruolo ricoperto dal Beneficiario nella Società, della rilevanza della sua funzione all'interno della stessa e della finalità di definire un pacchetto retributivo correttamente bilanciato nelle sue componenti, segnatamente per figure di elevato standing nei mercati in cui opera la Società.

2.4 Ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compensi basati su strumenti finanziari non emessi dalla Società.

Non applicabile. Il Piano si basa solo su Azioni della Società.

2.5 Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile

La predisposizione del Piano non è stata influenzata da significative valutazioni di ordine fiscale o contabile.

2.6 Eventuale sostegno del Piano da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art. 4, comma 112, della Legge 24 dicembre 2003, n. 350.

Il Piano non riceve sostegno da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art. 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350.

3. Iter di approvazione e tempistica di assegnazione degli strumenti

3.1 Poteri e funzioni delegati dall'Assemblea al Consiglio di Amministrazione per l'attuazione del Piano

In data 24 marzo 2017 il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni, riunitosi in data 22 marzo 2017, pari data, ha deliberato di sottoporre all'Assemblea Ordinaria degli Azionisti, che si terrà in data 2 maggio 2017, l'approvazione del Piano.

All'Assemblea degli Azionisti verrà richiesto di attribuire al Consiglio di Amministrazione, con facoltà di subdelega, il potere, sentito il Comitato Remunerazioni, di: (i) dare attuazione al Piano; (ii) individuare nominativamente i Beneficiari; (iii) determinare il numero dei Diritti da assegnare a ciascun Beneficiario; (iv) predisporre e approvare la documentazione connessa all'attuazione del Piano.

3.2 Soggetti incaricati per l'amministrazione del Piano

Il Consiglio di Amministrazione della Società, con facoltà di subdelega, avvalendosi del supporto del Comitato Remunerazioni, è responsabile della gestione del Piano.

Al Consiglio di Amministrazione sono attribuiti tutti i poteri per dare attuazione al Piano stesso, ivi compresi, a titolo di esemplificativo: (i) il potere di identificare i Beneficiari e di Assegnare loro i Diritti, (ii) il potere di approvare il

Regolamento e la relativa documentazione, (iii) il potere di verificare il raggiungimento degli Obiettivi di Performance per l'Attribuzione dei Diritti, (iv) il potere di modificare il Piano come indicato al successivo paragrafo 3.3, (v) il potere di chiedere ai Beneficiari la restituzioni delle Azioni eventualmente Attribuite in base al Piano in applicazione della clausola di Claw Back e a norma del Regolamento.

3.3 Procedure esistenti per la revisione del Piano

Il Consiglio di Amministrazione, con il parere favorevole del Comitato Remunerazioni, avrà la facoltà di apportare al regolamento del Piano (una volta che questo sarà approvato), con le modalità più opportune ed avendo riguardo degli interessi dei Beneficiari, qualsiasi modifica o integrazione che ritenga utile o necessaria per il miglior perseguimento delle finalità del Piano stesso.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione procede a regolamentare i diritti emergenti e/o rettificare le condizioni di Assegnazione al realizzarsi, tra l'altro, delle seguenti operazioni, se e nella misura in cui incidano sul valore dei Diritti al fine di salvaguardare i Beneficiari dagli effetti negativi che tali operazioni dovessero comportare: frazionamento e raggruppamento delle Azioni; aumento gratuito del capitale della Società o aumento del capitale della Società a pagamento; distribuzione di dividendi straordinari alle Azioni; riduzione del capitale per perdite mediante annullamento delle azioni.

Nel caso di *delisting* o di Cambio di Controllo, a giudizio insindacabile del Consiglio di Amministrazione, potranno essere modificati i termini di esercizio dei Diritti Attribuiti in senso favorevole ai Beneficiari, rispetto ai termini previsti dal Regolamento del Piano. Il Consiglio di Amministrazione ha anche facoltà di modificare i termini del Periodo di *Lock up*.

3.4 Modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'Assegnazione delle Azioni

Il Piano viene attuato attraverso un aumento di capitale da approvarsi da parte dell'Assemblea degli Azionisti del 2 maggio 2017, gratuito e scindibile, da emettersi a norma dell'art. 2349, primo comma, cod. civ., a servizio del Piano, mediante utilizzo di una riserva di utili vincolata a tal fine.

3.5 Ruolo svolto da ciascun Amministratore nella determinazione delle caratteristiche del Piano; eventuale ricorrenza di situazioni di conflitto di interesse.

Nella predisposizione del Piano è stato coinvolto nelle varie fasi di elaborazione il Comitato Remunerazioni della Società, composto da amministratori non esecutivi e indipendenti. La proposta di sottoporre il Piano all'approvazione dell'Assemblea è stata deliberata dal Consiglio di Amministrazione con l'astensione dei soggetti potenzialmente Beneficiari del Piano.

3.6 Data della decisione assunta da parte dell'organo competente a proporre l'approvazione del Piano all'Assemblea e dell'eventuale proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine.

Nella riunione del 22 marzo 2017 il Comitato Remunerazioni ha deliberato di sottoporre la proposta di approvazione del Piano al Consiglio di Amministrazione della Società.

Nella riunione del 24 marzo 2017 il Consiglio di Amministrazione ha approvato il Piano ed ha deliberato di sottoporlo all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti convocata in data 2 maggio 2017.

3.7 Data della decisione assunta da parte dell'organo competente in merito all'assegnazione degli strumenti e dell'eventuale proposta al predetto organo formulata dal Comitato per la Remunerazione e le Nomine.

Nella riunione del 22 marzo 2017 il Comitato Remunerazioni ha deliberato di sottoporre la proposta di approvazione del Piano al Consiglio di Amministrazione della Società.

Terni Energia S.p.A.

3.8 Il prezzo di mercato delle Azioni registrato nelle date indicate nei punti 3.6 e 3.7

Alla data del 22 marzo 2017 e 24 marzo 2017 in cui si sono riuniti rispettivamente il Comitato Remunerazioni ed il Consiglio di Amministrazione per definire la proposta in merito al Piano da sottoporre alla Assemblea degli Azionisti, il prezzo ufficiale di Borsa dell'Azione era rispettivamente di Euro 0,9022 e di Euro 0,9802.

Il prezzo delle Azioni al momento dell'Attribuzione dei diritti da parte del Consiglio di Amministrazione, sarà comunicato ai sensi dell'art. 84-*bis*, comma 5, del Regolamento Emittenti.

3.9 Modalità adottate dalla Società in relazione alla possibile coincidenza temporale tra la data di assegnazione delle Azioni o delle eventuali decisioni in merito del Comitato Remunerazioni e la diffusione di informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 114, comma 1, TUF.

Le decisioni in merito all'attuazione del Piano saranno assunte dal Consiglio di Amministrazione nel rispetto della normativa vigente. L'eventuale diffusione di informazioni privilegiate al momento dell'Assegnazione dei Diritti risulterebbe ininfluente nei confronti dei Beneficiari che, a tale momento, non possono effettuare alcuna operazione sulle Azioni, essendo la consegna materiale delle stesse differita ad un momento successivo a quello della Assegnazione dei Diritti medesimi.

Il Piano prevede inoltre che il Beneficiario possa esercitare i Diritti Attribuiti solo negli intervalli temporali indicati al successivo paragrafo 4.

Il Consiglio di Amministrazione potrà inoltre prevedere ulteriori periodi di blocco dell'esercizio dei Diritti Attribuiti con riferimento a ciascun Beneficiario.

Il Regolamento del Piano prevederà espressamente l'obbligo per i Beneficiari di osservare le disposizioni normative applicabili, con particolare riferimento alla normativa in materia di abusi di mercato in relazione alle operazioni di esercizio dei Diritti Attribuiti e di disposizione delle Azioni rivenienti dall'esercizio di tali Diritti.

La violazione accertata in capo al Beneficiario, anche in via non definitiva, di un comportamento qualificabile quale abuso di informazioni privilegiate, ovvero di manipolazione del mercato ai sensi del TUF e/o del codice di "internal dealing" della Società comporterà l'automatica esclusione del Beneficiario dal Piano, la decadenza dei Diritti Attribuiti nonché l'applicazione della clausola di Claw Back.

La possibilità teorica di influenza del corso delle Azioni da parte dei Beneficiari durante la durata del Piano è infine considerevolmente sterilizzata dalla previsione che rende ininfluenti, ai fini della determinazione degli Obiettivi di Performance relativi all'incremento di valore delle Azioni, le operazioni effettuate da soggetti rilevanti e da persone strettamente legate ad essi a norma degli artt. 152-sexies del Regolamento Emittenti n. 11971 del 14 maggio 1999, come rilevato e reso noto da Borsa Italiana S.p.A..

4. Le caratteristiche degli strumenti attribuiti.

4.1 Struttura del Piano

Il Piano prevede l'Assegnazione gratuita ai Beneficiari di un numero massimo di Diritti e l'Attribuzione di tali Diritti al cui esercizio il Beneficiario riceve gratuitamente le relative Azioni, durante la durata del Piano e subordinatamente al raggiungimento degli Obiettivi di Performance prestabiliti ed al ricorrere delle altre condizioni previste.

L'esercizio dei Diritti Attribuiti è regolato con consegna delle Azioni attraverso il sistema telematico gestito da Monte Titoli S.p.A..

Ogni n. 1 (un) Diritto Attribuito conferisce al Beneficiario il diritto di ricevere 1 (una) Azione, gratuitamente.

I Diritti sono attribuiti ai Beneficiari a solo titolo personale e non potranno essere trasferiti per atto tra vivi né assoggettati a vincoli o fatti oggetto di altri atti di disposizione a qualsiasi titolo.

4.2 Periodo di effettiva attuazione del Piano con riferimento anche ad eventuali diversi cicli previsti

Il Piano prevede un'unica Assegnazione dei Diritti relativa agli anni 2017-2019, in unica soluzione.

I Diritti assegnati vengono Attribuiti con comunicazione del Consiglio di Amministrazione, al raggiungimento degli Obiettivi di Performance ed alla verifica delle altre condizioni previste.

L'esercizio dei Diritti Attribuiti avviene esclusivamente nei seguenti intervalli temporali: (i) dal 1 al 31 dicembre, (ii) dal 16 al 31 marzo, (iii) dal 1 al 30 giugno e (iv) dal 1 al 30 settembre, e comunque durante i trenta giorni, ed entro il trentesimo giorno, successivi all'approvazione del bilancio di esercizio della Società chiuso al 31 dicembre 2019, data di scadenza del Piano, al termine della quale, qualsiasi diritto non esercitato, inclusi i Diritti Assegnati o Attribuiti, decadranno e non saranno più produttivi di effetto.

4.3 Termine del Piano

Il Piano ha termine il trentesimo giorno di calendario successivo alla data di approvazione del bilancio di esercizio della Società chiuso al 31 dicembre 2019 o, se antecedente, alla data di Consegna di tutte le Azioni Assegnate ad un Beneficiario, con riferimento ad esso.

I Diritti Attribuiti dovranno quindi essere esercitati entro tale termine, a pena di decadenza.

È previsto tuttavia che il 50% delle Azioni Consegnate sia soggetto ad un ulteriore periodo di *Lock-up* della durata di 18 mesi anni dalla data di Consegna.

4.4 Quantitativo massimo di Azioni assegnate

Il numero massimo di Diritti e di corrispondenti Azioni oggetto di Assegnazione ai Beneficiari in esecuzione del Piano è pari a n. 2.354.478 Diritti e pari numero di Azioni.

4.5 Modalità e clausole di attuazione del Piano

Alla data di Assegnazione a ciascun Beneficiario verrà assegnato un numero massimo di Diritti, come detto nel precedente punto 2.3, con l'indicazione degli Obiettivi di Performance, del Numero Target dei Diritti Assegnati e del Numero Target EBITDA dei Diritti Assegnati (come tali espressioni sono nel seguito utilizzate).

Il numero effettivo di Diritti da Attribuirsi ai Beneficiari entro la data di scadenza del Piano è definito sulla base del livello di raggiungimento degli Obiettivi di Performance.

La Consegna avverrà, subordinatamente al rispetto delle ulteriori condizioni descritte al punto 4.5, immediatamente dopo l'esercizio dei Diritti Attribuiti, nei tempi tecnici necessari per l'immissione delle Azioni nel MTA.

I Diritti Assegnati matureranno e diventeranno pertanto Attribuiti ed esercitabili al raggiungimento dei seguenti Obiettivi di Performance elencati tassativamente ai successivi punti (A)(1), (A)(2), (A)(3), (A)(4), (B)(1), (B)(2), (B)(3), (B)(4) (ciascuno un Obiettivo di Performance):

Obiettivi MA

Terni Energia S.p.A.

(A)(1) Al raggiungimento di un valore di Euro 2,00 (pari al 100% del valore target di Euro 2,00) della “*media aritmetica dei “prezzi ufficiali” delle Azioni in un periodo di 10 giorni consecutivi di borsa aperta, come rilevati e resi noti da Borsa Italiana S.p.A.*” (“**MA**”), il Beneficiario maturerà il diritto alla Attribuzione del Numero Target dei Diritti Assegnati;

(A)(2) Al raggiungimento di un valore di Euro 1,30 (pari al 65,00% del valore target di Euro 2,00) della MA, il Beneficiario maturerà il diritto alla Attribuzione di un numero di Diritti pari al 65,00% del Numero Target dei Diritti Assegnati;

(A)(3) Al raggiungimento di un valore di Euro 2,25 (pari al 112,50% del valore target di Euro 2,00) della MA, il Beneficiario maturerà il diritto alla Attribuzione di un numero di Diritti pari al 112,50% del Numero Target dei Diritti Assegnati che è il massimo dei Diritti Attribuibili;

(A)(4) Al raggiungimento di un qualsiasi valore intermedio della MA tra quelli indicati ai punti A(2) e A(3) sopra, il Beneficiario maturerà il diritto alla Attribuzione di un numero di Diritti calcolato proporzionalmente alla percentuale del valore target di Euro 2,00 raggiunta, con arrotondamento per eccesso al secondo decimale superiore;

Nel caso la MA della Azione non raggiunga durante la durata del Piano il valore indicato al punto (A)(2), nessun Diritto verrà attribuito al Beneficiario. Nel caso la MA della Azione raggiunga durante la durata del Piano un valore superiore a quello indicato al punto (A)(3), il massimo dei Diritti da attribuirsi al Beneficiario non potrà superare il 112,50% del Numero Target dei Diritti Assegnati.

Obiettivi EBITDA

(B)(1) Al raggiungimento di un EBITDA consolidato della Società e del suo gruppo pari all'EBITDA TARGET di Euro 30 milioni (pari al 100% dell'EBITDA TARGET), il Beneficiario maturerà il diritto alla Attribuzione del Numero Target EBITDA dei Diritti Assegnati (che corrisponde al 50,00% del Numero Target dei Diritti Assegnati);

(B)(2) Al raggiungimento di un EBITDA consolidato della Società e del suo gruppo pari al 70,00% dell'EBITDA TARGET di Euro 30 milioni (pari al 70,00% dell'EBITDA TARGET), il Beneficiario maturerà il diritto alla Attribuzione del 70,00% del Numero Target EBITDA dei Diritti Assegnati;

(B)(3) Al raggiungimento di un EBITDA consolidato della Società e del suo gruppo pari al 120,00% dell'EBITDA TARGET di Euro 30 milioni (pari al 120,00% dell'EBITDA TARGET), il Beneficiario maturerà il diritto alla Attribuzione del 120,00% del Numero Target EBITDA dei Diritti Assegnati;

(B)(4) Al raggiungimento di un EBITDA consolidato della Società e del suo gruppo che si collochi tra quelli indicati ai punti B(2) e B(3) sopra, il Beneficiario maturerà il diritto alla Attribuzione di un numero di Diritti calcolato proporzionalmente alla percentuale dell'EBITDA TARGET raggiunta, con arrotondamento per eccesso al secondo decimale superiore;

con la precisazione, relativamente ai punti sub (B)(1), (B)(2), (B)(3) e (B)(4), che per EBITDA consolidato si intende l'EBITDA consolidato della Società e del suo gruppo rilevato dal bilancio consolidato approvato dal Consiglio di Amministrazione per ciascuno degli esercizi chiusi al 31 dicembre di ogni anno di durata del Piano.

Nel caso l'EBITDA consolidato della Società e del suo gruppo non raggiunga durante la durata del Piano il valore indicato al punto (B)(2), nessun Diritto verrà attribuito al Beneficiario. Nel caso l'EBITDA consolidato della Società e del suo gruppo raggiunga durante la durata del Piano un valore superiore a quello indicato al punto (B)(3), il massimo dei Diritti da attribuirsi al Beneficiario non potrà superare il 120,00% del Numero Target EBITDA dei Diritti Assegnati.

Ciascun Beneficiario potrà esercitare i Diritti Attribuiti per effetto del raggiungimento di ciascuno degli Obiettivi di Performance su indicati durante il Piano, in qualsiasi momento compreso negli intervalli temporali previsti al precedente punto 4.2, posto che, ove il Beneficiario eserciti i Diritti ad esso Attribuiti con riferimento al raggiungimento di un Obiettivo di Performance, esso potrà esercitare ulteriori Diritti che ad esso derivino dal

dal raggiungimento degli ulteriori Obiettivi di Performance fino al termine di durata del Piano, ma, ovviamente, al netto dei Diritti Attribuiti già esercitati.

I Diritti esercitati in ragione del raggiungimento di un Obiettivo di Performance non sono cumulabili con altri Diritti.

Per ogni Beneficiario si prevede la decadenza (*bad leaver*) di qualsiasi Diritto Assegnato o Attribuito in caso di sue dimissioni volontarie, o in caso di Sua revoca dalla carica di amministratore (o dalla carica speciale, nel caso in cui il Beneficiario ricopra cariche speciali nel Consiglio di Amministrazione) o di licenziamento o di interruzione del Rapporto, per “giusta causa”, per tale intendendosi una causa talmente grave da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del Rapporto, ivi inclusa la ricorrenza di atti di cui al paragrafo che segue, in data antecedente il termine naturale del Piano, nonché l’obbligo di tale Beneficiario di restituire immediatamente alla Società le Azioni ad esso rivenienti dall’avvenuto esercizio dei Diritti Attribuiti (*Claw Back*), con le modalità ed i tempi necessari alla Società per autorizzare l’acquisizione di azioni proprie, a norma di legge, e/o l’annullamento delle Azioni Consegnate.

L’Assegnazione di Diritti a Beneficiari che abbiano usufruito dell’autorizzazione dell’Assemblea degli Azionisti ex art. 2390 cod. civ. potrà essere revocata con delibera del Consiglio di Amministrazione ove tale organo, a seguito di attenta analisi e valutazione nel merito di gravi criticità nell’operato di tali Beneficiari (a norma dell’articolo 1.C.4 del Codice di Autodisciplina per le società quotate, adottato dalla Società), riscontrasse che un rilevante danno derivi alla Società e le sue controllate, nel loro complesso, in ragione di atti concreti di concorrenza che non siano rimediati entro un congruo periodo indicato dal Consiglio di Amministrazione.

La Attribuzione dei Diritti e la Consegna delle Azioni è inoltre condizionata all’effettiva sussistenza del Rapporto nella Società o in una delle società controllate al momento dell’Attribuzione, salvo quanto precisato al paragrafo che precede.

Nei casi qui di seguito elencati sub nn. da (i) a (vii) (*good leaver*), qualora uno qualsiasi degli Obiettivi di Performance fosse raggiunto durante la scadenza naturale della carica (nel caso di amministratori o amministratori con cariche speciali) o, se più lontano nel tempo, entro il termine del Rapporto, il Beneficiario avrà diritto alla Attribuzione dei Diritti relativi al raggiungimento di tale Obiettivo di Performance e, nel caso di esercizio di tali diritti, alla Consegna delle Azioni relative:

(i) licenziamento senza giusta causa;

(ii) dimissioni dalla carica (o dalla carica speciale) per gravi inadempimenti da parte della Società degli obblighi derivanti dalla legge o da contratto;

(iii) dimissioni dalla carica (o dalla carica speciale) per revoca o modifica sostanzialmente peggiorativa delle deleghe conferite all’atto della nomina ad una carica speciale;

(iv) revoca della carica di amministratore;

(v) attribuzione ad altri soggetti e/o comitati interni di deleghe che risultino, anche nel loro complesso, sostanzialmente equivalenti a quelli conferiti all’atto della nomina ad una carica speciale;

(vi) la Società cessi di redigere il bilancio consolidato;

Terni Energia S.p.A.

(vii) dimissioni a causa di grave impedimento fisico debitamente certificato e permanente ovvero tale comunque da rendere impossibile o la prosecuzione del Rapporto e la prestazione delle attività attinenti la carica per un periodo continuativo superiore a 6 mesi.

Con esclusivo riferimento ad amministratori della Società o di sue controllate che siano anche dirigenti, qualora uno qualsiasi degli Obiettivi di Performance fosse raggiunto durante la scadenza naturale della carica, e tale carica non fosse rinnovata per mera scelta della Società il Beneficiario avrà diritto alla Attribuzione dei Diritti relativi al raggiungimento di tale Obiettivo di Performance e, nel caso di esercizio di tali diritti, alla Consegna delle Azioni relative.

4.6 Vincoli di disponibilità gravanti sulle Azioni

I Diritti assegnati sono strettamente personali, non trasferibili né disponibili “*inter vivos*” e non possono essere costituiti in pegno o garanzia. I Diritti diverranno inefficaci a seguito di tentato trasferimento o negoziazione, compreso, a titolo esemplificativo, ogni tentativo di trasferimento per atto tra vivi o, in applicazione di norme di legge, pegno o altro diritto reale, sequestro e pignoramento.

Successivamente alla Consegna, si prevede quanto segue:

- una quota delle Azioni consegnate (pari al 50%) sarà liberamente negoziabile;
- la restante quota delle Azioni consegnate (pari al 50%) sarà soggetta ad un Periodo di *Lock-up* pari a 18 mesi dalla data di Consegna.

4.7 Condizioni risolutive in relazione al Piano nel caso in cui i Beneficiari effettuino operazioni di hedging.

L'effettuazione di operazioni di *hedging* sui Diritti Assegnati da parte dei Beneficiari prima della Consegna delle Azioni porta alla perdita dei Diritti ed alla risoluzione del Piano con riferimento al Beneficiario che le ha effettuate.

4.8 Descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Si fa riferimento al punto 4.5.

4.9 Indicazione di altre eventuali cause di annullamento del Piano.

Fatta salva l'esperibilità di ogni altra azione a tutela degli interessi della Società, sarà prevista la possibilità di richiedere la restituzione (in tutto o in parte) delle Azioni o il loro controvalore in denaro, entro due anni dalla Consegna, ai soggetti che, con dolo o colpa grave, si siano resi responsabili dei (o abbiano concorso nei) fatti relativi a indicatori economico/finanziari inclusi nel bilancio di esercizio e consolidato, nella relazione semestrale o trimestrale, adottati come parametri per il raggiungimento degli Obiettivi di Performance, come di seguito indicati:

- comprovati e significativi errori che determinino una non conformità ai principi contabili applicati dalla Società;
- accertati comportamenti fraudolenti volti ad ottenere una specifica rappresentazione della situazione patrimoniale-finanziaria o dei risultati economici della Società.

4.10 Motivazioni relative all'eventuale previsione di un “riscatto” da parte della Società degli strumenti finanziari oggetto del Piano.

Il Piano non prevede un diritto di riscatto da parte della Società, ad eccezione di quanto disposto nel presente Documento Informativo in applicazione della clausola di *Claw Back*.

4.11 Eventuali prestiti o altre agevolazioni per l'acquisto delle Azioni

Non applicabile in quanto le Azioni sono attribuite in forma gratuita.

4.12 Indicazione di valutazioni sull'onere atteso per la Società alla data di relativa assegnazione, come determinabile sulla base di termini e condizioni già definiti, per ammontare complessivo e in relazione a ciascuno strumento del Piano.

L'onere atteso per la Società è rappresentato dal *fair value* delle Azioni a servizio del Piano e sarà puntualmente determinato alla data di Assegnazione dei Diritti. L'informazione relativa al costo complessivo del Piano sarà fornita secondo le modalità di cui all'art. 84-bis, comma 5, lett. a) del Regolamento Emittenti.

4.13 Eventuali effetti diluitivi determinati dal Piano.

Qualora, subordinatamente al raggiungimento degli Obiettivi di Performance di cui al precedente punto 4.5, fosse attribuito il numero massimo di 2.354.478 Azioni ordinarie oggetto del Piano, tali azioni rappresenteranno il 4,76% dell'intero capitale sociale, post diluizione.

4.14 Eventuali limiti per l'esercizio di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali

Non ci sono limiti all'esercizio dei diritti patrimoniali e dei diritti di voto in relazione alle Azioni che saranno assegnate ai sensi del Piano.

4.15 Informazioni relative all'assegnazioni di Azioni non negoziate nei mercati regolamentati.

Non applicabile

4.16 – 4.23

Non applicabile.

4.24 Tabella n. 1

Le altre informazioni relative alla Tabella n. 1 prevista dal paragrafo 4.24 dello Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti, saranno fornite secondo le modalità di cui all'art. 84-bis, comma 5, lett. a) del Regolamento Emittenti.