



RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

ANNO 2017

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

TERNIENERGIA S.P.A.

Sede legale: Narni (TR), Fraz. Nera Montoro, Strada dello Stabilimento, 1

Sito web: www.ternienergia.com

Sommario

Definizioni.....	3
Premessa	4
Sezione 1	5
A. Gli organi o i soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica delle remunerazioni.....	5
B. Eventuale intervento di un Comitato per la Remunerazione o di altro Comitato competente in materia.....	5
C. Nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica di remunerazione	6
D. Finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, principi che ne sono alla base ed eventuali cambiamenti della politica delle remunerazioni rispetto all'esercizio finanziario precedente.	6
E. Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione	7
F. Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari	8
G. Obiettivi di <i>performance</i> alla base della componente variabile della remunerazione	8
H. Obiettivi di <i>performance</i> alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione	8
I. Informazioni volte ad evidenziare la coerenza della politica delle remunerazioni con il perseguimento degli interessi a lungo termine della società e con la politica di gestione del rischio	8
J. Termini di maturazione dei diritti e eventuali sistemi di pagamento differito	8
K. Informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione.....	9
L. Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro	9
M. Informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie	9
N. Politica retributiva eventualmente seguita con riferimento agli amministratori indipendenti, all'attività di partecipazione a comitati e allo svolgimento di particolari incarichi	9
O. Altre società eventualmente utilizzate come riferimento per la definizione della politica retributiva	9
Sezione 2	10
Tabella 1 – Compensi corrisposti ai Componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.....	11
Tabella 2 - Stock Option assegnate ai Componenti dell'Organo di Amministrazione, ai Direttori Generali e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.....	13
Tabella 3A - Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle <i>stock option</i> , a favore dei Componenti dell'Organo di Amministrazione, dei Direttori Generali, e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.....	13
Tabella 3B - Piani di incentivazione monetari a favore dei Componenti dell'Organo di Amministrazione, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.	13
Tabella 4 – Partecipazione dei componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.....	14

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, alla data della presente Relazione, in particolare la Dr.ssa Laura Bizzarri e il Dr. Paolo Allegretti
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 per la Remunerazioni interamente composto, alla data della presente Relazione sulla Remunerazione, da Amministratori indipendenti, nelle persone dei Signori Prof. Mario Marco Molteni (Presidente), Dr. Paolo Ottone Migliavacca e la Dr.ssa Stefania Bertolini
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 2009/385/CE e la Raccomandazione 2004/913/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
Remunerazione Complessiva Annuale	indica l'importo derivante dalla somma dei seguenti elementi: (i) la componente fissa lorda annua della remunerazione, (ii) la componente variabile annua della remunerazione la cui corresponsione è soggetta al raggiungimento di predeterminati obiettivi
Società	Indica TerniEnergia S.p.A
Testo Unico della Finanza	indica il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58

Premessa

In adempimento dell'art. 123-ter del D. Lgs. del 24 febbraio 1998 n. 58 (c.d. TUF), nonché dell'art. 84-*quater* della delibera Consob n. 11971/99 (c.d. "Regolamento Emittenti"), che prevedono l'obbligo in capo alle società quotate di redigere e di mettere a disposizione del pubblico una relazione sulla remunerazione degli organi di amministrazione e di controllo, la società TerniEnergia S.p.A. (l'"Emittente" o la "Società") ha redatto la presente Relazione sulla Remunerazione (la "Relazione"), approvata dal Comitato per la Remunerazione (il "Comitato") nella seduta del 24 aprile 2018 e dal Consiglio di Amministrazione (il "Consiglio") nella seduta del 27 aprile 2018.

La Relazione è messa a disposizione del pubblico presso la sede sociale dell'Emittente e nel suo sito internet investor relations (<http://www.ternienergia.com/index.php/investor-relations/>).

La Relazione è articolata in due sezioni.

La prima è programmatica e consiste nell'illustrazione della politica della Società in materia di remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche dell'Emittente, oltre che delle procedure seguite per l'adozione e l'attuazione di tale politica.

La seconda sezione è illustrativa dei compensi corrisposti nell'esercizio 2017 (l'"Esercizio") ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo. In quest'ultima sezione sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'Esercizio hanno ricoperto, anche per una frazione del periodo, la carica di componente dell'organo di amministrazione e di controllo, o dirigente con responsabilità strategiche.

L'Assemblea dei Soci dell'Emittente, convocata presso la sede sociale in prima convocazione per il 14 giugno 2018, è chiamata a deliberare (ai sensi del comma 6 dell'art. 123-ter TUF) in senso favorevole o contrario sulla prima sezione della Relazione. La detta deliberazione non è però vincolante.

Ai sensi dell'art. 123-ter TUF e dell'art. 84-*quater* Regolamento Emittenti, la presente Relazione è volta a illustrare la politica dell'Emittente in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione e dei dirigenti con responsabilità strategiche (nell'organigramma dell'Emittente non è presente la figura del direttore generale).

Sezione 1

La Sezione 1 della presente Relazione sulla Remunerazione descrive e 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 una politica sulle remunerazioni.

La Politica sulla Remunerazione è conforme alle raccomandazioni contenute nel Codice di Autodisciplina. In particolare, la Politica sulla Remunerazione recepisce le raccomandazioni contenute nell'articolo 6 del Codice di Autodisciplina 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 e successivamente aggiornata nella sua ultima versione in data 16 giugno 2014.

A. Gli organi o i soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica delle remunerazioni

La definizione della politica di remunerazione dell'Emittente è il risultato di un processo che vede coinvolti l'Assemblea degli Azionisti (l'"Assemblea"), il Consiglio di Amministrazione e il Comitato per la Remunerazione.

L'Assemblea, ai sensi dell'art. 2364, comma 1, n. 3), cod. civ., ha la competenza a deliberare sul compenso spettante agli Amministratori e ai Sindaci. Essa delibera in senso favorevole o contrario sulla prima parte della Relazione.

Il Consiglio costituisce al suo interno il Comitato per la Remunerazione. Su proposta del Comitato e sentito il Collegio Sindacale, il Consiglio definisce la politica di remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche. Il Consiglio approva la Relazione.

Il Comitato valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche; formula proposte al Consiglio circa la politica di remunerazione da adottare; riferisce agli azionisti in sede di Assemblea sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni.

B. Eventuale intervento di un Comitato per la Remunerazione o di altro Comitato competente in materia

Il Comitato per le Remunerazioni è stato costituito dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 13 maggio 2016, al quale sono state attribuite le funzioni di cui all'art. 6 del Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana S.p.A. (il "Codice").

Alla data della presente politica sulla remunerazione, i componenti del Comitato sono i Signori Prof. Mario Marco Molteni (Presidente), il Dr. Paolo Ottone Migliavacca e la Dr.ssa Stefania Bertolini, tutti amministratori non esecutivi e in possesso dei requisiti di indipendenza di cui all'articolo 148 del Testo Unico della Finanza e dell'articolo 3 e 6 del Codice di Autodisciplina. Al momento della nomina, il Consiglio ha valutato come adeguata per tutti i componenti del Comitato la conoscenza ed esperienza in materia contabile e finanziaria. La nomina del Comitato è a valere fino all'approvazione del bilancio dell'Emittente al 31 dicembre 2018.

Non sono state destinate risorse finanziarie specifiche al Comitato in quanto lo stesso si avvale, per l'assolvimento dei propri compiti, dei mezzi e delle strutture aziendali dell'Emittente e, all'occorrenza, di consulenti esterni.

In forza di quanto indicato nel Codice di Autodisciplina, 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 sulla fissazione degli obiettivi di

performance correlati alla componente variabile di tali remunerazioni verificandone annualmente il grado di effettivo raggiungimento;

- (c) valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, avvalendosi a tale riguardo delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato; formula al Consiglio proposte in materia;
- (d) 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.

Nel corso del 2017 il Comitato per la Remunerazione si è riunito tre volte per svolgere le attività preliminari necessarie a formulare la proposta sottoposta alla delibera del Consiglio di Amministrazione del 24 marzo 2017 riguardante la Relazione sulla Remunerazione 2016 e del 1 giugno 2017 per la determinazione degli emolumenti da assegnare ai membri del Consiglio, così come indicato nella precedente sezione A della presente Relazione.

C. Nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica di remunerazione

Nella predisposizione della politica per la remunerazione non è intervenuto alcun esperto indipendente.

D. Finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, principi che ne sono alla base ed eventuali cambiamenti della politica delle remunerazioni rispetto all'esercizio finanziario precedente.

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 dirigenti altamente qualificati. Tali risultati sono perseguiti mediante la determinazione di una componente variabile di remunerazione oggettivamente misurabile e determinabile e di applicazione generale per categorie di destinatari.

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.

I principi e 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. 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.

Rispetto all'esercizio 2016, l'Assemblea dei Soci del 2 maggio 2017 ha deliberato l'aumento dell'emolumento complessivo del Consiglio di Amministrazione, determinandolo in euro 720.000,00, e ha approvato un Piano di Incentivazione (Stock Grant) per dipendenti e amministratori che abbiano un rapporto di lavoro dipendente con la Società o sue controllate da attuarsi negli esercizi 2017-2019 (il "Piano"). A tal riguardo si precisa che parte del Piano fu assegnato nel corso del 2017 al Direttore Generale Ing. Piero Manzoni il quale, non ricoprendo più tale ruolo all'interno della Società, non ne risulta più

beneficiario. Pertanto, nella presente Relazione, non si andranno a specificare le caratteristiche del Piano in quanto non applicabile.

E. Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione

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

L'Assemblea ha determinato un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli Amministratori, inclusi quelli con particolari cariche.

E.1 Amministratori esecutivi

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, il Consiglio, sentito il Collegio Sindacale, determina - ai sensi dell'articolo 2389, comma terzo, del codice civile - l'ammontare della componente fissa della remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione, dell'Amministratore Delegato e degli altri Amministratori Esecutivi.

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.

La componente variabile della remunerazione è determinata nella percentuale del 15% della componente fissa in caso di superamento di un importo pari ad almeno il 5% dell'EBITDA previsto dal piano industriale vigente. Tale obiettivo di performance è predeterminato, misurabile e collegato alla creazione di valore per gli Azionisti in un orizzonte di medio-lungo 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 TerniEnergia S.p.A. fino al termine del mandato, ovvero fino all'approvazione del bilancio di esercizio chiuso al 31 dicembre 2018.

E.2 Amministratori non esecutivi

Con riferimento agli Amministratori non Esecutivi e non investiti di particolari cariche (ivi inclusi gli Amministratori indipendenti), la remunerazione è costituita da un compenso fisso determinato dal Consiglio di Amministrazione nell'ambito dell'importo massimo stabilito dall'Assemblea degli azionisti, parametrato per l'effettiva durata del mandato. Gli Amministratori non Esecutivi con incarichi o quelli nominati quali componenti dei Comitati interni al Consiglio, non ricevono compensi aggiuntivi, fatto salvo il caso in cui prestino attività di consulenza o siano amministratori di altre società del Gruppo.

Spetta agli Amministratori il rimborso delle spese sostenute in ragione dell'ufficio ricoperto.

Secondo quanto suggerito dalle Raccomandazioni Europee e dall'articolo 6 del Codice di Autodisciplina agli Amministratori non Esecutivi, compresi gli Amministratori indipendenti, 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.

E.3 Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Lo schema generale della remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche prevede una componente fissa, determinata dal contratto di lavoro per la funzione ricoperta, e una componente variabile.

La componente variabile non è univoca per tutti i Dirigenti. È calcolata in base al raggiungimento degli obiettivi di performance assegnati dagli organi competenti. Tale attività di verifica viene svolta annualmente dal Comitato in sede di approvazione del bilancio.

Nell'anno 2017 la componente variabile contrattualizzata ha rappresentato al massimo il 33% del compenso complessivo del singolo Dirigente.

F. Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari

Agli Amministratori Esecutivi e al Dirigente con Responsabilità Strategiche possono essere assegnati benefici non monetari consistenti in auto aziendali e carta carburante. Ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche possono essere attribuiti benefici non monetari consistenti in prestazioni previdenziali e assistenziali.

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

La remunerazione degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche prevede sia una componente fissa sia una componente variabile. Il Comitato per le Remunerazioni ha raccomandato di prevedere che la componente variabile rientri in piani la cui tempistica sia di medio-lungo periodo e comunque almeno pari alla durata triennale del Piano industriale.

La componente variabile della remunerazione è rappresentata da una percentuale che lega la corresponsione di un'adeguata porzione della componente variabile al raggiungimento di un obiettivo di performance predeterminato, misurabile e collegato alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio termine. Si rimanda a quanto indicato al precedente paragrafo E.

Non sono previsti meccanismi di incentivazione del responsabile della funzione *Internal Audit*.

H. Obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione

L'Ing. Piero Manzoni, nella sua qualità di Direttore Generale della Società, in data 1 giugno 2017 è risultato beneficiario di n. 2.119.030 azioni della Società rivenienti dall'aumento di capitale gratuito al servizio del Piano di Stock Grant 2017-2019, subordinatamente al ricorrere di apposite condizioni e presupposti stabiliti tra le parti.

Visto il licenziamento per giusta causa al quale è stato assoggettato, le azioni allo stesso assegnate nel Piano di Stock Grant sono rientrate nella disponibilità della Società.

I. Informazioni volte ad evidenziare la coerenza della politica delle remunerazioni con il perseguimento degli interessi a lungo termine della società e con la politica di gestione del rischio

La politica sulla remunerazione è stata predisposta in conformità al rispetto degli interessi a medio-lungo termine della Società al fine di allineare la durata del piano di remunerazione variabile degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche ad un periodo medio lungo. L'Assemblea ordinaria del 2 maggio 2017 ha deliberato la determinazione della remunerazione complessiva degli Amministratori e degli emolumenti variabili collegati agli obiettivi del piano industriale vigente, oltre ad approvare un Piano di Incentivazione (Stock Grant) da attuarsi negli esercizi 2017-2019.

J. Termini di maturazione dei diritti e eventuali sistemi di pagamento differito

Non sono previsti termini di maturazione dei diritti alla remunerazione (c.d. *vesting period*).

Per gli Amministratori Esecutivi ed il Dirigente con responsabilità strategiche il pagamento della parte variabile della remunerazione, così come calcolato nel precedente paragrafo E, è corrisposto, nel caso si verificasse, in due *tranches* di pari importo: una al momento della maturazione (approvazione del bilancio annuale) e la seconda a seguito del

soddisfacimento della condizione del permanere del rapporto professionale con TerniEnergia S.p.a. fino al termine del mandato, ovvero fino all'approvazione del bilancio di esercizio chiuso al 31 dicembre 2018.

K. Informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione

Non sono previste clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari.

L. Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro

Non sono stati stipulati accordi tra la Società e gli Amministratori o i Dirigenti con responsabilità strategiche che prevedono indennità in caso di dimissioni o licenziamento/revoca senza giusta causa ovvero nel caso in cui il rapporto di lavoro cessi a seguito di un'offerta pubblica di acquisto.

Per quanto riguarda i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, i relativi trattamenti di fine rapporto sono rappresentati dalle indennità maturate ai sensi dei contratti collettivi nazionali di lavoro applicabili.

M. Informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie

Gli Amministratori Esecutivi e i Dirigenti con responsabilità strategiche che hanno un rapporto di lavoro subordinato o un contratto di consulenza possono beneficiare di coperture assicurative contro morte accidentale, disabilità permanente e assicurazioni sulla vita, nonché ulteriori benefici pensionistici supplementari.

N. Politica retributiva eventualmente seguita con riferimento agli amministratori indipendenti, all'attività di partecipazione a comitati e allo svolgimento di particolari incarichi

Della politica retributiva adottata dall'Emittente con riferimento agli Amministratori indipendenti, all'attività di partecipazione ai Comitati e allo svolgimento di particolari incarichi si è già detto nel precedente paragrafo E, alla quale si fa rinvio.

O. Altre società eventualmente utilizzate come riferimento per la definizione della politica retributiva

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 2

Nel seguito sono nominativamente illustrati i compensi riferiti all'esercizio 2017 dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo. I compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono forniti a livello aggregato. Sono fornite informazioni anche per coloro che hanno ricoperto tali funzioni per una parte dell'esercizio 2017.

1. Stefano Neri ha percepito, per l'effettivo periodo di durata in carica, il compenso fisso per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato; non è stata erogata alcuna parte variabile;
2. Fabrizio Venturi ha percepito il compenso fisso spettante per la carica di Consigliere delegato;
3. Laura Bizzarri (Consigliere delegato) ha percepito: (i) il compenso fisso spettante per la carica di Consigliere; (ii) la retribuzione fissa quale dipendente della Società; (iii) il compenso fisso spettante per la carica di Amministratore delegato delle società controllate Softeco Sismat Srl e Selesoft Consulting Srl;
4. Paolo Allegretti (Consigliere delegato) ha percepito: (i) il compenso fisso spettante la carica di Consigliere delegato; (ii) la retribuzione fissa quale dirigente della Società (essendone anche dipendente);
5. Massimiliano Salvi (Vice Presidente) ha percepito, per l'effettivo periodo di durata in carica, il compenso fisso spettante per la carica di Consigliere;
6. Giulio Gallazzi (Vice Presidente) ha percepito, per l'effettivo periodo di durata in carica, il compenso fisso spettante per la carica di Consigliere;
7. Monica Federici (Consigliere non esecutivo) ha percepito il compenso fisso spettante per la carica di Consigliere;
8. Laura Rossi (Consigliere indipendente) ha percepito, per l'effettivo periodo di durata in carica, il compenso fisso spettante per la carica di Consigliere;
9. Domenico De Marinis (Consigliere indipendente) ha percepito, per l'effettivo periodo di durata in carica, il compenso fisso spettante per la carica di Consigliere;
10. Paolo Ottone Migliavacca (Consigliere indipendente) ha percepito, per l'effettivo periodo di durata in carica, il compenso fisso spettante per la carica di Consigliere;
11. Mario Marco Molteni (Consigliere indipendente) ha percepito, per l'effettivo periodo di durata in carica, il compenso fisso spettante per la carica di Consigliere;
12. Piero Manzoni (Amministratore Delegato e Direttore Generale) ha percepito: (i) il compenso fisso spettante per la carica di Amministratore Delegato; (ii) la retribuzione fissa quale dirigente della Società (essendone anche dipendente);
13. Stefania Bertolini (Consigliere indipendente) ha percepito, per l'effettivo periodo di durata in carica, il compenso fisso spettante per la carica di Consigliere;
14. Ernesto Santaniello (Presidente del Collegio Sindacale) ha percepito il compenso per la carica di Presidente del Collegio Sindacale determinato dall'Assemblea degli Azionisti;
15. Simonetta Magni (Sindaco effettivo) ha percepito il compenso per la carica di sindaco effettivo determinato dall'Assemblea degli Azionisti;
16. Andrea Bellucci (Sindaco effettivo) ha percepito il compenso per la carica di sindaco effettivo determinato dall'Assemblea degli Azionisti;
17. Nel corso del 2017 hanno ricoperto, anche solo per un periodo dell'esercizio, ruoli con responsabilità strategica due dirigenti. Agli stessi, insieme al Dr. Paolo Allegretti del quale è stato riferito al precedente punto 3, è stato corrisposto il solo compenso fisso quali dirigenti della società.

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 2017 riconosciuto nel periodo di competenza al Consiglio di Amministrazione è stato pari ad un imponibile fiscale annuo di Euro 720.000,00 (importi in Euro).

Il compenso per l'esercizio 2017 riconosciuto nel periodo di competenza al Collegio Sindacale è stato pari ad un imponibile fiscale annuo di Euro 70.000,00 così ripartito:

Il compenso per l'esercizio 2017 riconosciuto nel periodo di competenza ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche è stato pari ad un imponibile fiscale annuo di Euro 93.841:

(A)	(B)	(C)	(D)	1	2	3		4	5	6	7	8
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica (*)	Compensi fissi	Compensi per la part. a comitati	Compensi non equity	variabili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica totale
						Bonus e altri incentivi	Partecip. agli utili					
Stefano Neri (1)	Presidente C.d.A. e Amm. Delegato	01/01/2017-31/12/2017	2018	170.833	-	-	-	-	-	170.833	-	-
Fabrizio Venturi	Consigliere Delegato	01/01/2017-22/12/2017	2018	150.000	-	-	-	-	-	150.000	-	-
Laura Bizzarri (5)	Consigliere Delegato	01/01/2017-31/12/2017	2018	63.617	-	-	-	-	15.000	78.617	-	-
Paolo Allegretti	Consigliere Delegato	22/12/2017-31/12/2017	2018	493	-	-	-	-	-	493	-	-
Massimiliano Salvi	Vice Presidente C.d.A.	01/01/2017-15/03/2017	2018	4.167	-	-	-	-	-	4.167	-	-
Giulio Gallazzi (2)	Vice Presidente C.d.A.	15/03/2017-31/12/2017	2018	15.833	-	-	-	-	-	15.833	-	-
Monica Federici	Amministratore non esecutivo	01/01/2017-31/12/2017	2018	20.000	-	-	-	-	-	20.000	-	-
Laura Rossi	Amministratore indipendente	01/01/2017-28/09/2017	2018	14.849	-	-	-	-	-	14.849	-	-
Domenico De Marinis	Amministratore indipendente	01/01/2017-15/03/2017	2018	4.167	-	-	-	-	-	4.167	-	-
Paolo Ottone Migliavacca	Amministratore indipendente	01/01/2017-31/12/2017	2018	20.000	-	-	-	-	-	20.000	-	-
Mario Marco Molteni	Amministratore indipendente	01/01/2017-31/12/2017	2018	20.000	-	-	-	-	-	20.000	-	-

Piero Manzoni (3)	Amministratore delegato	15/03/2017-03/10/2017	2018	134.173	-	-	-	-	-	134.173	-	-
Stefania Bertolini	Amministratore indipendente	24/10/2017-31/12/2017	2018	3.333	-	-	-	-	-	3.333	-	-
Ernesto Santaniello	Presidente Collegio Sindacale	01/01/2017-31/12/2017	2018	30.000	-	-	-	-	-	30.000	-	-
Simonetta Magni	Sindaco effettivo	01/01/2017-31/12/2017	2018	20.000	-	-	-	-	-	20.000	-	-
Andrea Bellucci	Sindaco effettivo	01/01/2017-31/12/2017	2018	20.000	-	-	-	-	-	20.000	-	-
Marco Chieruzzi	Sindaco supplente	01/01/2017-31/12/2017	2018	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Caterina Brescia	Sindaco supplente	01/01/2017-31/12/2017	2018	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Dirigenti Strategici (4)	Dirigente strategico	01/01/2017-31/12/2017	2018	93.841	-	-	-	-	-	93.841	-	-

(*) Anno in cui si tiene l'Assemblea di approvazione del bilancio in occasione della quale scade il mandato.

(1) Ha ricoperto la carica di Presidente del CdA per l'intero anno 2017. Ha inoltre ricoperto la carica di Amministratore delegato dal 01/01/2017 al 01/06/2017 e dal 15/09/2017 al 31/12/2017.

(2) È stato cooptato dal Consiglio di Amministrazione in data 15/03/2017 e la sua nomina è stata confermata dall'Assemblea dei Soci in data 02/05/2017.

(3) È stato cooptato dal Consiglio di Amministrazione in data 15/03/2017 e la sua nomina è stata confermata dall'Assemblea dei Soci in data 02/05/2017. In data 01/06/2017 è stato nominato Amministratore delegato della società, incarico ricoperto fino al 15/09/2017. Ha ricoperto la carica di Direttore Generale dal 01/06/2017 al 03/10/2017. Il compenso indicato è così suddiviso: a) euro 100.000,00 riferito alla carica di Amministratore delegato; b) euro 34.173 riferito alla carica di Direttore Generale.

(4) Tra i Dirigenti con Responsabilità Strategiche annovera anche il Dr. Paolo Allegretti, nominato Consigliere delegato in data 22/12/2017.

(5) Il compenso fisso è composto da i) emolumento fisso quale dipendente della società per euro 43.617 e ii) emolumento fisso quale amministratore pari ad euro 20.000. Nella sezione altri compensi è indicata l'indennità percepita quale amministratore delegato di altre società del Gruppo.

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.

Pur essendo in essere piani di incentivazione monetaria a favore degli Amministratori Esecutivi e del Dirigente con Responsabilità Strategiche nell'esercizio 2016 non si sono verificati i presupposti per l'erogazione della componente variabile.

Tabella 4 – Partecipazione dei componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Nome e Cognome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute al 31.12.2016	numero azioni acquisite nel 2017	numero azioni vendute nel 2017	Numero azioni possedute al 31.12.2017
Stefano Neri	Presidente e Amministratore Esecutivo	TerniEnergia SPA - Ordinarie	125.697	-	-	125.697
Fabrizio Venturi	Amministratore Esecutivo	TerniEnergia SPA - Ordinarie	74.654	-	40.000	34.654
Monica Federici	Amministratore Non Esecutivo	TerniEnergia SPA - Ordinarie	16.058	-	-	16.058