



RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

ANNO 2018

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 delle remunerazioni	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 a 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.....	8
L. Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro	8
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 Autodisciplina o Codice	indica il Codice di Autodisciplina approvato dal Comitato per la <i>Corporate Governance</i> 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 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 e collegate
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 e successive modifiche
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 e successive modifiche

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 20 settembre 2019 e dal Consiglio di Amministrazione (il "Consiglio") nella seduta del 24 settembre 2019.

La Relazione è messa a disposizione del pubblico presso la sede sociale dell'Emittente e nel suo sito internet, alla sezione Investor Relations (<https://www.ternienergia.com/investor-relations/>).

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).

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 2018 (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 6 novembre 2019, 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.

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, essa ~~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, inoltre, 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.

Il Prof. Molteni e la Dr.ssa Bertolini sono in possesso dei requisiti di indipendenza di cui agli articoli 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;
- (d) formula al Consiglio proposte in materia;
- (e) 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 2018 il Comitato per la Remunerazione si è riunito cinque volte per svolgere le attività di sua competenza indicate dal Codice di Autodisciplina.

La presente Relazione è stata approvata dal Comitato in data 20 settembre 2019 e trasmessa al Consiglio di Amministrazione per essere discussa nella seduta del 24 settembre 2019.

C. Nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni

Nella predisposizione della politica per le remunerazioni 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, di norma, 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 2017, l'Assemblea dei Soci del 18 giugno 2018 ha deliberato: i) la diminuzione dell'emolumento complessivo del Consiglio di Amministrazione, determinandolo in euro 330.000,00; ii) l'eliminazione della parte variabile del compenso per gli Amministratori esecutivi e i Dirigenti con responsabilità strategiche; iii) la revoca del 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.

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.

L'Assemblea dei Soci del 14 giugno 2018 ha eliminato la previsione di componenti variabili della remunerazione.

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 esclusivamente una componente fissa annua lorda.

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 esclusivamente una componente fissa, determinata dal contratto di lavoro per la funzione ricoperta.

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

Non è prevista la componente variabile della remunerazione.

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

Non sono previsti compensi basati su azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione.

I. Informazioni volte a 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, ovvero considerando il periodo di *turnaround* aziendale che sta affrontando TerniEnergia S.p.A.

L'Assemblea dei Soci, consapevole delle criticità finanziarie della Società, ha deciso nel giugno 2018 di diminuire l'emolumento complessivo del Consiglio di Amministrazione ed eliminare la previsione della componente variabile, garantendo un opportuno contenimento dei costi.

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*).

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 2018 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 2018.

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. Laura Bizzarri (Consigliere delegato) ha percepito: (i) il compenso fisso spettante per la carica di Consigliere; (ii) la retribuzione fissa quale dirigente della Società (essendone anche dipendente); (iii) il compenso fisso spettante per la carica di Amministratore delegato delle società controllate Softeco Sismat Srl e Selesoft Consulting Srl;
3. 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);
4. Giulio Gallazzi (Vice Presidente) ha percepito, per l'effettivo periodo di durata in carica, il compenso fisso spettante per la carica di Consigliere;
5. Monica Federici (Consigliere non esecutivo) ha percepito il compenso fisso spettante per la carica di Consigliere;
6. Paolo Ottone Migliavacca (Consigliere indipendente) ha percepito il compenso fisso spettante per la carica di Consigliere;
7. Mario Marco Molteni (Consigliere indipendente) ha percepito il compenso fisso spettante per la carica di Consigliere;
8. Stefania Bertolini (Consigliere indipendente) ha percepito, per l'effettivo periodo di durata in carica, il compenso fisso spettante per la carica di Consigliere;
9. Paolo Piccini (Consigliere indipendente) ha percepito, per l'effettivo periodo di durata in carica, il compenso fisso spettante per la carica di Consigliere;
10. Ernesto Santaniello (Presidente del Collegio Sindacale) ha percepito il compenso per la carica di Presidente del Collegio Sindacale determinato dall'Assemblea degli Azionisti;
11. Simonetta Magni (Sindaco effettivo) ha percepito il compenso per la carica di sindaco effettivo determinato dall'Assemblea degli Azionisti;
12. Andrea Bellucci (Sindaco effettivo) ha percepito il compenso per la carica di sindaco effettivo determinato dall'Assemblea degli Azionisti;
13. Nel corso del 2018 ha ricoperto, anche solo per un periodo dell'esercizio, ruoli con responsabilità strategica un solo dirigente. A questo è stato corrisposto un compenso fisso quale dirigente della Società, oltre a una indennità per il ruolo di dirigente con responsabilità strategiche.

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 2018, riconosciuto nel periodo di competenza al Consiglio di Amministrazione, è stato pari ad un imponibile fiscale annuo di Euro 330.000,00.

Il compenso per l'esercizio 2018 riconosciuto nel periodo di competenza al Collegio Sindacale è stato pari ad un imponibile fiscale annuo di Euro 70.000,00.

Il compenso per l'esercizio 2018, riconosciuto nel periodo di competenza, al Dirigente con responsabilità strategiche è stato pari ad un imponibile fiscale annuo di Euro 85.000:

(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	Presidente C.d.A. e Amm. Delegato	01/01/2018-31/12/2018	2018	158.219	-	-	-	-	6.120	164.339	-	-
Laura Bizzarri (1)	Consigliere Delegato	01/01/2018-31/12/2018	2018	84.039	-	-	-	-	15.000	99.039	-	-
Paolo Allegretti (2)	Consigliere Delegato	01/01/2018-31/12/2018	2018	100.000	-	-	-	-	-	100.000	-	-
Giulio Gallazzi (3)	Vice Presidente C.d.A.	01/01/2018-11/06/2018	2018	8.877	-	-	-	-	-	8.877	-	-
Monica Federici	Amministratore non esecutivo	01/01/2018-31/12/2018	2018	20.000	-	-	-	-	-	20.000	-	-
Paolo Ottone Migliavacca	Amministratore indipendente	01/01/2018-31/12/2018	2018	20.000	-	-	-	-	-	20.000	-	-
Mario Marco Molteni	Amministratore indipendente	01/01/2018-31/12/2018	2018	20.000	-	-	-	-	-	20.000	-	-
Stefania Bertolini	Amministratore indipendente	01/01/2018-31/12/2018	2018	20.000	-	-	-	-	-	20.000	-	-
Paolo Piccini (4)	Amministratore indipendente	14/06/2018-31/12/2018	2018	10.959	-	-	-	-	-	10.959	-	-
Ernesto Santaniello	Presidente del Collegio Sindacale	01/01/2018-31/12/2018	2018	30.000	-	-	-	-	-	30.000	-	-
Simonetta Magni	Sindaco effettivo	01/01/2018-31/12/2018	2018	20.000	-	-	-	-	-	20.000	-	-

Andrea Bellucci	Sindaco effettivo	01/01/2018-31/12/2018	2018	20.000	-	-	-	-	-	20.000	-	-
Marco Chieruzzi	Sindaco supplente	01/01/2018-31/12/2018	2018	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Caterina Brescia	Sindaco supplente	01/01//2018-31/12/2018	2018	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Dirigente Strategico	Dirigente strategico	12/01/2018-31/12/2018	2018	68.725	-	-	-	-	-	68.725	-	-

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

(1) Il compenso fisso è composto da i) emolumento fisso quale dirigente della società per euro 64.039 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.

(2) Il compenso fisso è composto da i) emolumento fisso quale dirigente della società per euro 80.000 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.

(3) Si è dimesso dal Consiglio di Amministrazione in data 11 giugno 2018. Il compenso è stato calcolato per i giorni effettivi.

(4) È stato nominato dall'Assemblea dei Soci in data 14 giugno 2018. Il compenso è stato calcolato per i giorni effettivi.

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.

L'Assemblea dei Soci del 14 giugno 2018 ha revocato i piani di incentivazione monetaria a favore degli Amministratori esecutivi e del Dirigente con responsabilità strategiche.

Alla data odierna non sono in essere piani di incentivazione monetari a favore dei Componenti dell'Organo di Amministrazione e del Dirigente con responsabilità strategiche.

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 31.12.2017	numero azioni acquisite nel 2018	numero azioni vendute nel 2018	Numero azioni possedute al 31.12.2018
Stefano Neri	Presidente e Amministratore Esecutivo	TerniEnergia SPA - Ordinarie	125.697	-	-	125.697
Monica Federici	Amministratore Non Esecutivo	TerniEnergia SPA - Ordinarie	16.058	-	-	16.058