



PURE POWER TO GROW

RELAZIONE SULLA POLITICA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI 2020

Emittente: Falck Renewables SpA

Sito web: www.falckrenewables.eu

Data di approvazione della Relazione: 11 marzo 2020

Premessa

La remunerazione degli Amministratori, in particolar modo di quelli che rivestono cariche esecutive, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e dei membri dell'Organo di Controllo rappresenta un meccanismo di incentivo e controllo fondamentale per assicurare l'integrità e l'efficacia dei meccanismi di governo societario. La società Falck Renewables S.p.A. ("**Società**"), con la redazione della Relazione Annuale sulla Politica di remunerazione e sui compensi corrisposti ("**Relazione**"), intende accrescere il coinvolgimento degli Azionisti nella definizione delle politiche di remunerazione e rafforzare la trasparenza sui contenuti di tali politiche e sulla loro effettiva attuazione, permettendo agli investitori di accedere a informazioni sul sistema di incentivi vigente, favorendo una più accurata valutazione della Società e agevolando l'esercizio su base informata dei diritti degli stessi Azionisti.

La Società con il presente documento intende presentare all'Assemblea una relazione che descrive la politica generale per la remunerazione per l'esercizio 2020 ed evidenziare l'effettiva applicazione di quella relativa all'esercizio 2019.

La Relazione è articolata nelle seguenti sezioni:

❖ **Politica di Remunerazione (Sezione I)**

Contiene informazioni circa la Politica Annuale di remunerazione ("**Politica di Remunerazione**" o anche solamente "**Politica**") con riferimento ai componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche per l'anno 2020. Tale sezione ha quindi una valenza prospettica.

In particolare, la prima sezione illustra:

- la politica della Società in materia di remunerazione dei componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche con riferimento all'esercizio 2020;
- le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica.

❖ **Compensi corrisposti (Sezione II)**

Fornisce una rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione e riporta analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento 2019, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e da società controllate e collegate.

Riferimenti normativi

Il presente documento viene predisposto ai sensi dell'art. 123-*ter* del Testo Unico della Finanza (TUF) il quale prevede che “almeno ventuno giorni prima della data dell'Assemblea [...] le società con azioni quotate mettono a disposizione del pubblico una relazione sulla Politica di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti, presso la sede sociale, sul proprio sito Internet e con le altre modalità stabilite dalla CONSOB con regolamento”.

La Relazione è stata inoltre realizzata in coerenza con quanto stabilito dalla Delibera CONSOB n. 18049 del 23 dicembre 2011 che ha modificato l'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti emanato dalla CONSOB stessa in attuazione del sopra citato TUF.

L'art. 123-*ter*, comma 3-bis del TUF, prevede che le società sottopongano al voto dei soci la Politica di Remunerazione con la cadenza richiesta dalla durata della Politica stessa (ovvero sulla Sezione I del presente documento). Tale deliberazione è vincolante. Qualora l'Assemblea dei soci non approvi la Politica di Remunerazione, la società continua a corrispondere remunerazioni conformi alla più recente Politica di Remunerazione approvata dall'Assemblea o, in mancanza, può continuare a corrispondere remunerazioni conformi alle prassi vigenti.

Nella definizione della Politica di Remunerazione contenuta nel presente documento, si è inoltre tenuto conto dei principi e dei criteri applicativi identificati dall'art. 6 del Codice di Autodisciplina emesso da Borsa Italiana, al quale la Società aderisce.

Inoltre, l'art. 123-*ter*, comma 6 del TUF, prevede che le società sottopongano al voto dei soci la sezione della Relazione in cui sono indicati i compensi corrisposti (ovvero sulla Sezione II del presente documento). Tale deliberazione ha natura consultiva.

Glossario

Advisory Board: è composto dal Presidente, dall'Amministratore Delegato e da tre Amministratori non esecutivi e indipendenti. Ha funzione consulenziale in merito a qualsiasi argomento emerga dai mercati energetici nonché rispetto ad ogni eventuale aspetto ritenuto rilevante nel contesto della missione aziendale.

Amministratori esecutivi: è il Consigliere Delegato e Direttore Generale di Falck Renewables S.p.A. (nel prosieguo anche "**Consigliere Delegato**").

Annual Total Direct Compensation: è la somma della remunerazione fissa annua lorda e dell'ammontare della retribuzione variabile di breve termine e di medio-lungo termine corrispondenti al raggiungimento degli obiettivi predefiniti ("a target").

Assemblea degli Azionisti: è l'organo collegiale deliberativo della Società. Al suo interno sono rappresentati (direttamente o tramite delega) tutti i titolari di diritto di voto. Essa dispone dei poteri attribuitigli dalla Legge e dallo statuto: i principali sono l'approvazione del Bilancio, la nomina e revoca degli Amministratori, del Collegio Sindacale e del suo Presidente. Nell'ambito della Politica di Remunerazione, essa delibera in maniera vincolante sulla Sezione I e in maniera consultiva sulla Sezione II della Relazione.

Codice di Autodisciplina: così come definito da Borsa Italiana, è il "Codice di Autodisciplina delle Società Quotate in relazione alla *Corporate Governance*". Il documento contiene una serie di indicazioni circa le "*best practice*" di organizzazione e di funzionamento delle Società quotate italiane. Tali raccomandazioni non sono vincolanti, anche se le Società quotate devono "tenere informati sia il mercato sia i propri Azionisti in merito alla propria struttura di *governance* ed al grado di adesione al Codice".

Collegio Sindacale: è l'organo di controllo interno della Società a cui è attribuita la funzione di vigilanza sull'amministrazione della Società. Il Collegio esprime un parere (non vincolante) nella definizione della Politica di Remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche che deve essere tenuto in considerazione nelle determinazioni prese dal Consiglio di Amministrazione.

Comitato Controllo e Rischi e Sostenibilità: è costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione sulla base dell'Articolo 7 del Codice di Autodisciplina. È composto da tre Amministratori indipendenti. Ha il compito di "supportare, con un'adeguata attività istruttoria, le valutazioni e le decisioni del Consiglio di Amministrazione relative al sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, nonché quelle relative all'approvazione delle relazioni finanziarie periodiche".

Comitato Risorse Umane e Nomine: è costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione e ha il compito, tra gli altri, di presentare al Consiglio di Amministrazione una proposta sulla Politica generale per la remunerazione degli Amministratori esecutivi, degli Amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Il Comitato in Falck Renewables S.p.A. è formato da tre Amministratori indipendenti.

Condizione Cancellato o *Entry Gate*: rappresenta il livello minimo da raggiungere al di sotto del quale i piani di incentivazione non permettono l'erogazione di alcun *bonus*.

Condizione di Permanenza: è la circostanza in base alla quale al 31 gennaio 2023, i) il Dirigente sia in servizio e non si trovi durante il periodo di preavviso in seguito a licenziamento e/o in seguito a dimissioni volontarie, e/o non sia sottoposto a procedimento disciplinare; ii) l'Amministratore Delegato (a) sia in carica ovvero (b) non sia più in carica in seguito a: revoca da parte della Società in assenza giusta causa e/o rinuncia da parte dell'amministratore delegato alla carica per giusta causa e/o dimissioni dell'amministratore delegato dal rapporto di lavoro subordinato per giusta causa e/o licenziamento dell'amministratore delegato in assenza di giusta causa ("*Good Leaver*").

Consiglio di Amministrazione (CdA): è l'organo collegiale a cui è affidata la gestione della Società. Il Consiglio di Amministrazione di Falck Renewables S.p.A. è composto da 12 Amministratori al momento della redazione della presente Relazione. È l'organo incaricato di approvare la Politica di Remunerazione proposta dal Comitato Risorse Umane e Nomine, da presentare successivamente all'Assemblea degli Azionisti per la sua approvazione finale.

Dirigenti con Responsabilità Strategiche: sono i soggetti che hanno, direttamente o indirettamente, il potere e la responsabilità della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società. Per la definizione di "Dirigenti con Responsabilità Strategiche" si rinvia a quella indicata nell'Allegato 1 del Regolamento in materia di operazioni con parti correlate n. 17221 del 12 marzo 2010, mutuata dal principio contabile internazionale IAS 24 ("*Informativa di*

bilancio sulle operazioni con parti correlate”) nel testo adottato secondo la procedura di cui all'articolo 6 del regolamento (CE) n. 1606/2002 e vigente alla data di entrata in vigore del Regolamento.

Long Term Incentive Plan (LTIP): è il piano di incentivazione di lungo termine che riconosce ai soggetti coinvolti un premio in denaro o in azioni in base agli obiettivi predefiniti a livello aziendale.

Management by Objectives (MBO): è il piano di incentivazione di breve termine che dà diritto, per i soggetti coinvolti, a ricevere un premio in denaro in base agli obiettivi prestabiliti e concordati con ciascun soggetto partecipante al piano stesso.

Obiettivo al target: è il livello di raggiungimento dell'obiettivo che dà diritto ad ottenere il 100% dell'incentivo.

Organismo di Vigilanza (OdV): organismo della Società, previsto dall'art. 6 D. Lgs. 231/2001, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello di organizzazione e gestione previsto dal decreto stesso. È dotato di autonomia, indipendenza e competenza in materia di controllo dei rischi connessi alla specifica attività svolta dalla Società e ai relativi profili giuridici.

Retribuzione Annu Lorda (RAL): è la remunerazione annua lorda, comprensiva dei soli elementi fissi della retribuzione relativa al rapporto di lavoro subordinato, con esclusione dei *benefit* riconosciuti in dipendenza del rapporto di lavoro e di quanto corrisposto a titolo occasionale, a titolo di rimborso spese, nonché di qualsivoglia *bonus* e componente variabile ancorché definito come garantito e/o corrisposto come *una tantum* o in via continuativa, reiterata o differita, della quota di T.F.R. e di qualunque indennità prevista dalla Legge e dal contratto collettivo applicabile.

Indice

PROCEDURE PER L'ADOZIONE E L'ATTUAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE	2
SOGGETTI COINVOLTI	2
PROCESSO PER LA DEFINIZIONE E APPROVAZIONE DELLA POLITICA	4
FINALITÀ DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE	6
INFORMAZIONI SULLA POLITICA DELLA SOCIETÀ IN MATERIA DI REMUNERAZIONI	7
PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	8
AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI	8
AMMINISTRATORI ESECUTIVI	9
DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	14
COMPONENTI DELL'ORGANO DI CONTROLLO	17
PROCEDURA DI DEROGA	17
PARTE PRIMA	20
Conversione del Piano LTIP 2017-2019 da azionario in monetario	21
PARTE SECONDA.....	24



PURE POWER TO GROW

SEZIONE I (POLITICA REMUNERAZIONE)

Attraverso la definizione della Politica di Remunerazione la Società individua i principi e le linee guida che le consentono di determinare e monitorare la Politica di Remunerazione e la sua attuazione all'interno del Gruppo, per quanto attiene gli Amministratori, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e i Sindaci.

PROCEDURE PER L'ADOZIONE E L'ATTUAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

SOGGETTI COINVOLTI

La Politica di Remunerazione della Società viene sviluppata ed implementata con il coinvolgimento dei seguenti soggetti.

Comitato Risorse Umane e Nomine

In ottemperanza alle disposizioni contenute nel Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana, cui Falck Renewables S.p.A. aderisce, il Consiglio di Amministrazione della Società ha costituito al proprio interno il "Comitato Risorse Umane e Nomine" ("**CRUN**") formato da Amministratori non esecutivi e indipendenti, definendone compiti e poteri in osservanza alle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina.

Il Comitato Risorse Umane e Nomine ha approvato il proprio Regolamento che, oltre a disciplinare termini e modalità di convocazione e di svolgimento delle riunioni (definendo, a tale proposito, le competenze del Presidente del CRUN), prevede che il Comitato abbia funzioni istruttorie, consultive e propositive su tutti gli aspetti che riguardano l'assetto organizzativo, le politiche di remunerazione e lo sviluppo delle risorse umane del Gruppo.

Alla data della presente relazione, i componenti del Comitato Risorse Umane e Nomine sono:

- ❖ Elisabetta Caldera, Presidente¹
- ❖ Libero Milone, Componente
- ❖ Barbara Poggiali, Componente.

Nel corso del 2019, il Comitato Risorse Umane e Nomine si è riunito 7 volte (con un tasso di partecipazione del 100%); il Comitato ha incentrato le attività sulla predisposizione della

¹ Indipendente secondo T.U.F. e secondo Codice di Autodisciplina.

Relazione sulla Remunerazione, sulla definizione del nuovo sistema MBO, sulla definizione del nuovo sistema LTIP, sulla definizione degli obiettivi di *performance* ai fini dei piani di incentivazione, sulla *Policy* in tema di successione del Presidente e degli Amministratori Esecutivi e sul miglioramento delle pratiche in materia di *Diversity & Inclusion*.

Alla data di approvazione della presente Relazione si sono svolte, nel corso del 2020, 5 riunioni dedicate, tra l'altro, alla finalizzazione del nuovo sistema MBO e del nuovo sistema LTIP, nonché all'esame della presente Relazione per la successiva approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione di Falck Renewables S.p.A. è costituito, alla data di redazione della presente Relazione, da 12 Amministratori.

Consigliere	Carica	Ruolo	M/m	CCRS	CRUN	AB**
Enrico Falck	Presidente	Esecutivo	M			P
Guido Corbetta	Vice Presidente	Non Esecutivo	M			
Toni Volpe	Consigliere Delegato e Direttore Generale	Esecutivo	M			C
Libero Milone	Consigliere	Indipendente *	M	P	C	
Elisabetta Caldera	Consigliere	Indipendente	M	C	P	
Barbara Poggiali	Consigliere	Indipendente	M	C	C	
Georgina Grenon	Consigliere	Indipendente	M			C
Marta Dassù	Consigliere	Indipendente	M			C
Federico Falck	Consigliere	Non Esecutivo	M			
Elisabetta Falck	Consigliere	Non Esecutivo	M			
Paolo Pietrogrande	Consigliere	Indipendente	M			C
Filippo Marchi	Consigliere	Non Esecutivo	m			

CCRS: Comitato Controllo e Rischi e Sostenibilità, CRUN: Comitato Risorse Umane e Nomine, M: maggioranza, m: minoranza, P: Presidente, C: Componente, * Lead Independent Director, ** Advisory Board.

Il Consiglio, tra gli altri compiti:

- ❖ definisce, su proposta del Comitato Risorse Umane e Nomine, la Politica di Remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- ❖ determina, esaminate le proposte del Comitato Risorse Umane e Nomine e sentito il parere del Collegio Sindacale, la remunerazione del Consigliere Delegato e degli altri Amministratori investiti di particolari cariche (in particolare, del Presidente e degli eventuali Vice Presidenti), nonché determina, qualora non vi abbia già provveduto l'Assemblea, la suddivisione del compenso globale spettante ai membri del Consiglio.

Assemblea degli Azionisti

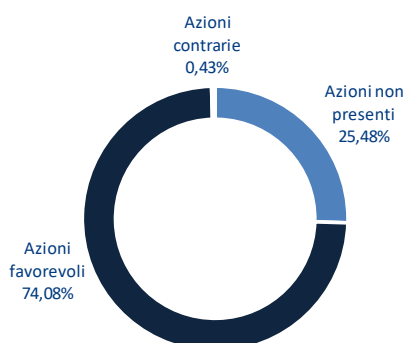
Il ruolo dell'Assemblea, ai sensi dello Statuto (limitatamente ai temi di interesse per questa Relazione), è:

- ❖ nominare e revocare gli Amministratori, nominare i Sindaci e il Presidente del Collegio Sindacale;
- ❖ determinare il compenso degli Amministratori e dei Sindaci;
- ❖ esprimersi sulla Relazione stessa.

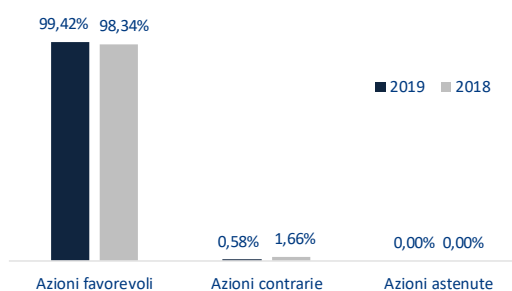
Si riporta per completezza il rendiconto delle votazioni da parte dell'Assemblea del 15 aprile 2019 sulla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione 2019:

	Numero di azioni	% rispetto alle azioni presenti in Assemblea
Azioni presenti in Assemblea	217.150.964	100%
Azioni favorevoli	215.891.684	99,420%
Azioni contrarie	1.259.280	0,580%
Azioni astenute	0	0%

Azioni favorevoli, contrarie, astenute e non presenti (% del capitale sociale), 2019



Azioni favorevoli, contrarie e astenute (% delle azioni presenti in Assemblea), 2019 vs. 2018



PROCESSO PER LA DEFINIZIONE E APPROVAZIONE DELLA POLITICA

La Politica di Remunerazione è annualmente sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione di Falck Renewables su proposta del Comitato Risorse Umane e Nomine, il quale, per la parte riguardante i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, a sua volta effettua un'istruttoria sulle proposte del Consigliere Delegato.

Inoltre, a norma di Statuto, per quanto riguarda la Politica di Remunerazione degli Amministratori esecutivi, il Consiglio di Amministrazione tiene in considerazione il parere del Collegio Sindacale. La Politica, una volta esaminata e approvata dal Consiglio di Amministrazione, deve essere approvata dall'Assemblea degli Azionisti, rendendola disponibile almeno 21 giorni prima della data di convocazione dell'Assemblea mediante la pubblicazione della Relazione sulla Remunerazione.

Il testo integrale della Relazione è stato esaminato preventivamente dal Comitato Risorse Umane e Nomine e quindi approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 11 marzo 2020.

È da ricordare come la Procedura per Operazioni con Parti Correlate escluda dall'applicazione della nuova procedura le deliberazioni assembleari di cui all'articolo 2389 primo comma del codice civile, relative ai compensi spettanti ai membri del Consiglio di Amministrazione, le deliberazioni in materia di remunerazione degli Amministratori esecutivi rientranti nell'importo complessivo preventivamente determinato dall'Assemblea ai sensi dell'articolo 2389 terzo comma del codice civile e le deliberazioni assembleari di cui all'articolo 2402 del codice civile, relative ai compensi spettanti ai membri del Collegio Sindacale.

FINALITÀ DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

La Politica di Remunerazione della Società viene definita in coerenza alle raccomandazioni formulate dal Codice di Autodisciplina e ha lo scopo di rafforzare valori, capacità e comportamenti coerenti con la cultura e la strategia dell'azienda attraverso il riconoscimento delle responsabilità attribuite, dei risultati conseguiti, della qualità dell'apporto professionale e delle potenzialità di sviluppo della risorsa.

La Politica di Remunerazione ha pertanto la finalità di:

- ❖ stimolare il *Management* al raggiungimento degli obiettivi strategici della Società;
- ❖ allineare gli interessi del *Management* con quelli degli Azionisti, perseguendo l'obiettivo prioritario della creazione del valore sostenibile nel medio-lungo periodo attraverso la realizzazione di un forte legame tra retribuzione e *performance*;
- ❖ attrarre, trattenere e motivare persone dotate delle qualità professionali richieste per il perseguimento degli obiettivi aziendali;
- ❖ riconoscere il merito al fine di valorizzare adeguatamente il contributo individuale delle risorse.

INFORMAZIONI SULLA POLITICA DELLA SOCIETÀ IN MATERIA DI REMUNERAZIONI

La Politica, sintetizzata nella presente Sezione della Relazione, stabilisce nel dettaglio i pacchetti complessivi di remunerazione degli Amministratori, inclusi gli Amministratori esecutivi, e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Le linee della Politica 2020 sono state definite in coerenza con le finalità ed i principi generali enunciati e sono state valutate, dal Comitato Risorse Umane e Nomine, congruenti con i riferimenti di mercato applicabili.

Per gli Amministratori che sono destinatari di deleghe gestionali o che svolgono, anche solo di fatto, funzioni attinenti alla gestione dell'impresa nonché per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, una parte significativa della remunerazione è legata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance*, anche di natura non economica, preventivamente indicati e determinati in coerenza con le linee guida contenute nella Politica di Remunerazione. La remunerazione degli Amministratori non esecutivi è commisurata all'impegno richiesto a ciascuno di essi, tenuto anche conto dell'eventuale partecipazione a uno o più Comitati.

Di seguito sono evidenziate le caratteristiche principali della Politica, in termini di elementi del pacchetto retributivo e loro determinazione, per i seguenti gruppi di soggetti:

1. **Presidente del Consiglio di Amministrazione:** titolare, oltre alla carica di Presidente, di deleghe esecutive;
2. **Amministratori non esecutivi:** membri del Consiglio di Amministrazione non investiti di particolari cariche;
3. **Amministratori esecutivi:** membri del Consiglio di Amministrazione (diversi dal Presidente) investiti di particolari cariche ai quali altresì possono essere delegate specifiche attribuzioni;
4. **Dirigenti con Responsabilità Strategiche:** soggetti che ricoprono i ruoli, come da disposizione organizzativa interna, a presidio delle direzioni chiave e strategiche del Gruppo;
5. **Componenti dell'Organo di Controllo:** membri del Collegio Sindacale.

L'attribuzione di poteri per i soli casi di urgenza ad Amministratori non vale, di per sé, a configurarli come Amministratori esecutivi.

Nell'attuale composizione del Consiglio di Amministrazione è possibile individuare quali:

- ❖ Presidente del Consiglio di Amministrazione: Dott. Enrico Falck;

- ❖ Amministratori esecutivi: il Consigliere Delegato e Direttore Generale Ing. Toni Volpe;
- ❖ Amministratori non esecutivi: il Vice Presidente Prof. Guido Corbetta e i Consiglieri Dott.ssa Elisabetta Falck, Ing. Federico Falck, Dott.ssa Elisabetta Caldera, Dott. Libero Milone, Ing. Barbara Poggiali, Dott. Filippo Marchi, Dott.ssa Georgina Grenon, Dott.ssa Marta Dassù, Ing. Paolo Pietrogrande.

PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

La remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione è rappresentata da una componente fissa, determinata sulla base dell'impegno richiesto per lo svolgimento delle attività assegnate.

Per il mandato in corso, e quindi fino a scadenza, il compenso lordo annuo del Presidente del Consiglio di Amministrazione è stato stabilito dal Consiglio di Amministrazione di Falck Renewables del 27 aprile 2017 in misura pari a 240.000 euro.

Al Presidente viene corrisposto esclusivamente un compenso in misura fissa, non essendo previsto per lo stesso alcun tipo di incentivo, premio o altro compenso variabile. La Società ribadisce l'adeguatezza di tale scelta e, quindi, la non necessità di stabilire meccanismi incentivanti finalizzati a trattenere e motivare il Presidente fintanto che tale carica sia attribuita a Enrico Falck poiché, in virtù del rapporto proprietario in essere con la Società, gli interessi di quest'ultimo sono intrinsecamente allineati con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per tutti gli Azionisti.

AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi è rappresentata da una componente fissa, determinata sulla base dell'impegno richiesto per lo svolgimento delle attività assegnate, tenuto anche conto dell'eventuale partecipazione a uno o più comitati interni al Consiglio di Amministrazione.

Per il mandato in corso, e quindi fino a scadenza, il compenso lordo annuo degli Amministratori è stato stabilito dall'Assemblea degli Azionisti di Falck Renewables del 27 aprile 2017 e ripartito, in pari data, dal Consiglio di Amministrazione come di seguito specificato:

- ❖ 35.000 euro per il Vice Presidente;
- ❖ 25.000 euro a ciascun Consigliere.

Il Consiglio ha altresì stabilito la remunerazione dei Presidenti e dei componenti dei Comitati e dell'Organismo di Vigilanza:

- ❖ Comitato Controllo e Rischi e Sostenibilità: 35.000 euro per il Presidente e 25.000 euro per ciascuno dei due componenti;
- ❖ Comitato Risorse Umane e Nomine: 35.000 euro per il Presidente e 25.000 euro per ciascuno dei due componenti;
- ❖ *Advisory Board*: 30.000 euro per ciascuno dei tre componenti esterni della Società, mentre i due componenti interni della Società non ricevono alcun compenso;
- ❖ Organismo di Vigilanza: 35.000 euro per il Presidente e 25.000 euro per il componente esterno della Società, mentre il componente interno della Società non riceve alcun compenso.

In linea con le *best practice* riferibili ai sistemi di remunerazione, per gli Amministratori non esecutivi non è prevista una componente variabile del compenso legata ai risultati economici conseguiti dalla Società e dal Gruppo (Criterio applicativo 6.C.4). Comunque, la stessa remunerazione è ritenuta sufficiente ad attrarre, trattenere e motivare consiglieri dotati delle qualità professionali richieste per gestire con successo la Società.

Gli Amministratori non esecutivi non sono destinatari di piani di incentivazione a base azionaria (Criterio applicativo 6.C.4). Essi hanno inoltre diritto al rimborso delle spese sostenute per l'espletamento dell'incarico.

AMMINISTRATORI ESECUTIVI

Il Consiglio, nella definizione della Politica del Consigliere Delegato, ha tenuto in considerazione i seguenti principi e criteri (Criterio applicativo 6.C.1):

- ❖ la componente fissa e la componente variabile sono adeguatamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi dell'emittente, tenuto anche conto del settore di attività in cui esso opera e delle caratteristiche dell'attività d'impresa concretamente svolta;
- ❖ sono previsti limiti massimi per le componenti variabili erogate in denaro e un numero massimo di azioni assegnabili per la componente variabile della remunerazione pagata in strumenti finanziari;

- ❖ la componente fissa è sufficiente a remunerare la prestazione dell'Amministratore nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* indicati dal Consiglio di Amministrazione;
- ❖ gli obiettivi di *performance* (ovvero i risultati economici e gli eventuali altri obiettivi specifici cui è collegata l'erogazione delle componenti variabili) sono predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli Azionisti.

Il Consiglio, nella definizione della Politica del Consigliere Delegato, ha previsto che una parte della remunerazione fosse legata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance*, preventivamente indicati e determinati in coerenza con le linee guida contenute nella politica generale di remunerazione definita dal Consiglio di Amministrazione stesso (Principio 6.P.2.).

Il Comitato Risorse Umane e Nomine ha proposto al Consiglio di Amministrazione i compensi spettanti al Consigliere Delegato. Il Consiglio di Amministrazione ha inoltre acquisito il parere del Collegio Sindacale.

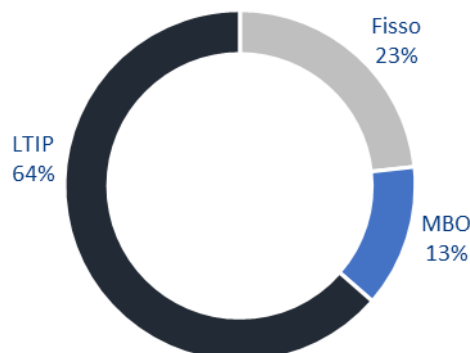
La remunerazione del Consigliere Delegato, nell'attuale mandato, si compone dei seguenti elementi:

Componente	Principali caratteristiche
Fissa Annuale	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Emolumento come Consigliere ❖ Emolumento come Consigliere Delegato ❖ Retribuzione per il ruolo di Direttore Generale
Variabile di breve termine (annuale)	<ul style="list-style-type: none"> ❖ MBO collegato al raggiungimento di specifici e predeterminati obiettivi aziendali
Variabile di lungo termine	<ul style="list-style-type: none"> ❖ LTIP collegato al raggiungimento di specifici e predeterminati obiettivi aziendali pluriennali
<i>Benefit</i>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Riconosciuti dal CCNL applicato e dalle prassi aziendali; si prevede anche l'assegnazione di un immobile ad uso abitativo

La remunerazione media annuale per il Consigliere Delegato del triennio 2020-2022 è determinata sulla base dei seguenti criteri:

- ❖ la componente fissa ha un peso pari al 23% dell'*Annual Total Direct Compensation* in corrispondenza del raggiungimento della *performance* al *target*. La componente fissa per l'emolumento come Consigliere, come Consigliere Delegato e come retribuzione per il ruolo di Direttore Generale è pari a 500.000 euro (aumentata nel mese di gennaio 2020);

- ❖ la componente variabile di breve termine (MBO) ha un peso pari al 13% dell'Annual Total Direct Compensation in corrispondenza del raggiungimento della performance al target;
- ❖ la componente variabile di lungo termine (LTIP), su base annuale, ha un peso pari al 64% dell'Annual Total Direct Compensation in corrispondenza del raggiungimento della performance al target²;
- ❖ il pacchetto di benefit comprende quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) applicato. Il contratto da Amministratore prevede inoltre l'auto ad uso promiscuo, housing, la polizza D&O, polizze assicurative e sanitarie.



Retribuzione variabile di breve periodo (MBO)

Il sistema MBO ha la finalità di valutare e premiare la performance annuale.

Gli obiettivi MBO per il Consigliere Delegato sono stabiliti dal Consiglio di Amministrazione di Falck Renewables, su proposta del Comitato Risorse Umane e Nomine, entro il 31 gennaio dell'anno di riferimento e sulla base del Piano Industriale approvato dal Consiglio di Amministrazione stesso. Tali obiettivi sono legati ad alcuni parametri economico-finanziari ritenuti rilevanti dal punto di vista gestionale e fondamentali per il Piano Industriale. In particolare:

- ❖ Ebitda Consolidato (peso del 70%);
- ❖ MW (peso del 30%).

Sono stati individuati 3 scenari di performance (soglia, intermedio e massimo) in corrispondenza dei quali maturano bonus via via crescenti.

Il sistema prevede una Condizione Cancellato legata al rapporto tra Posizione Finanziaria Netta e Ebitda.

È inoltre condizione all'erogabilità dell'intero MBO essere in forza nella Società alla fine dell'anno di riferimento (salvo il caso di *Good Leaver*).

La verifica del raggiungimento degli obiettivi verrà effettuata dal Consiglio di Amministrazione di

² Il paymix è stato valorizzato utilizzando la media dei prezzi FKR nel mese di febbraio 2020.

Falck Renewables, su istruttoria del Comitato Risorse Umane e Nomine.

Retribuzione variabile di medio-lungo termine (LTIP) 2020-2022

È stato predisposto un sistema LTIP caratterizzato da un orizzonte temporale triennale (2020-2022) in coerenza con il Piano Industriale approvato. Le principali finalità del sistema LTIP sono di assicurare la massima aderenza con le pratiche di mercato in termini di allineamento degli interessi dei beneficiari con quelli degli azionisti nel medio lungo termine, di motivare il *management* al conseguimento degli ambiziosi obiettivi del Piano Industriale e di retention.

Di seguito sono rappresentate le principali caratteristiche del sistema LTIP (che, come detto, pesa complessivamente circa il 64% rispetto alla *Annual Total Direct Compensation*) alla data di assegnazione, suddiviso in due componenti:

- ❖ il 9,2% della *Annual Total Direct Compensation* è un premio *cash* ("**Cash Plan**") legato al raggiungimento di un obiettivo di Ebitda cumulato sull'orizzonte 2020-2022 coerente con il Piano Industriale approvato, con una Condizione Cannello ancorata al parametro Posizione Finanziaria Netta / Ebitda. Questa componente del premio LTIP prevede una strategia di incentivazione sull'orizzonte temporale 2020-2022 come di seguito dettagliata:
 - in corrispondenza del raggiungimento dell'obiettivo di Ebitda cumulato di Piano Industriale matura il 100% del *target bonus*;
 - in caso di un risultato di Ebitda cumulato inferiore al 90% dell'obiettivo di Ebitda cumulato non matura nessun premio;
 - in corrispondenza del raggiungimento del 90% dell'obiettivo di Ebitda cumulato matura l'80% del *target bonus*;
 - in corrispondenza del raggiungimento del 105% dell'obiettivo di Ebitda cumulato matura il 110% del *target bonus* (premio massimo di questa componente);
 - negli scenari di *performance* intermedi il *bonus* maturato varia linearmente.
- ❖ il 54,4% della *Annual Total Direct Compensation* consiste nell'assegnazione a titolo gratuito di un numero di 600.000 azioni FKR ("**Share Plan**"), subordinata alla Condizione di Permanenza e a due Condizioni Cannello, una ancorata ad un obiettivo del 90% di Ebitda cumulato sull'orizzonte 2020-2022 e un'altra al parametro Posizione Finanziaria Netta / Ebitda (misurato alla fine di ognuno dei 3 anni del periodo di riferimento).

Il numero di azioni assegnabili varia in funzione della Quotazione del titolo FKR al termine

del Piano LTIP (calcolato come media trimestrale di novembre-dicembre 2022 e gennaio 2023) e può aumentare fino ad un massimo di 900.000 azioni, al raggiungimento di una Quotazione *Outstanding*.

La verifica del raggiungimento degli obiettivi verrà effettuata dal Consiglio di Amministrazione di Falck Renewables, su istruttoria del Comitato Risorse Umane e Nomine.

Benefit

L'offerta retributiva del Consigliere Delegato è completata con diverse tipologie di *benefit*. Essi consistono principalmente in piani previdenziali, assicurativi e assistenziali che riflettono in modo coerente e migliorativo la tutela previdenziale e assistenziale prevista dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (con riferimento ai Dirigenti di Aziende produttrici di beni e servizi). È prevista, inoltre, l'assegnazione di un'auto aziendale a uso promiscuo, secondo quanto previsto dalla *car policy* in vigore, e l'assegnazione di un'unità immobiliare ad uso abitativo.

Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto

L'indennità eventualmente prevista per la cessazione del rapporto di amministrazione è definita in modo tale che il suo ammontare complessivo non superi un determinato importo o un determinato numero di anni di remunerazione.

Per il Consigliere Delegato sono attualmente previste:

- ❖ indennità in caso di cessazione anticipata dell'Incarico di Consigliere e di Consigliere Delegato;
- ❖ indennità di fine mandato di Consigliere Delegato, incluso il mancato rinnovo da parte del Consiglio di Amministrazione.

La Società si è impegnata a corrispondere al Consigliere Delegato, a titolo di indennità per la cessazione del rapporto di amministrazione in caso di *Good Leaver*, due annualità della remunerazione fissa.

Nel caso in cui, alla scadenza del mandato, il Consigliere Delegato non dovesse essere rinnovato, per qualsiasi ragione, nelle proprie cariche in Falck Renewables S.p.A., è previsto che lo stesso abbia diritto di ricevere un'indennità di fine mandato pari a due annualità della remunerazione fissa. L'indennità di fine mandato non potrà in nessun caso sommarsi all'indennità per cessazione anticipata della carica, illustrata precedentemente.

Sia l'indennità relativa all'estinzione del rapporto di Amministrazione sia l'indennità di fine

mandato comprendono anche l'estinzione del rapporto di lavoro subordinato relativo alla carica di Direttore Generale. La Società Falck Renewables S.p.A. non ha stipulato con il Consigliere Delegato un patto di non concorrenza.

Il Consiglio di Amministrazione, alla luce delle previsioni contenute nel Codice di Autodisciplina, ha introdotto una clausola contrattuale che consente alla Società di non corrispondere l'indennità prevista per la cessazione del rapporto di amministrazione qualora la cessazione del rapporto sia riconducibile a talune casistiche predefinite.

La Società ha introdotto una clausola in base alla quale viene espressamente riconosciuto il diritto della Società di richiedere la restituzione della remunerazione variabile (o di trattenere somme oggetto di differimento) a fronte di determinate circostanze, quale, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, il caso di somma erogata sulla base di dati che in seguito risultino manifestamente errati (*clawback clause*).

DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Nella definizione della Politica per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche si è tenuta in considerazione l'esigenza di legare parte della relativa remunerazione al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance*, anche di natura non economica, preventivamente indicati e determinati in coerenza con le linee guida contenute nella politica generale di remunerazione definita dal Consiglio di Amministrazione stesso (Principio 6.P.2.).

I criteri 6.C.1 e 6.C.2 si applicano, in quanto compatibili, anche alla determinazione della remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (Criterio 6.C.3).

La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è composta, fino a diversa determinazione, dai seguenti elementi:

Componente	Principali caratteristiche
Fissa Annuale	<ul style="list-style-type: none">❖ Retribuzione annua lorda (RAL)❖ Emolumenti fissi, ove previsti dalla carica
Variabile di breve termine (annuale)	<ul style="list-style-type: none">❖ MBO collegato al raggiungimento di specifici e predeterminati obiettivi aziendali annuali
Variabile di lungo termine	<ul style="list-style-type: none">❖ LTIP collegato al raggiungimento di specifici e predeterminati obiettivi aziendali pluriennali
<i>Benefit</i>	<ul style="list-style-type: none">❖ Riconosciuti dal CCNL applicato (o, per i dipendenti assunti all'estero, dalla normativa

vigente nel Paese di riferimento) e dalle prassi aziendali

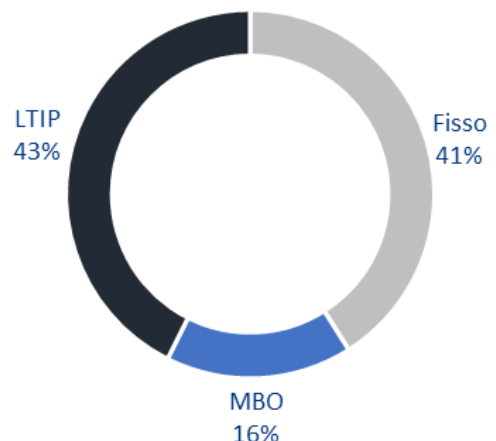
La retribuzione annua lorda è comprensiva di quanto previsto per l'obbligo di riservatezza e di ogni e qualsiasi compenso conseguente alla eventuale nomina del Dirigente con Responsabilità Strategiche nei Consigli di Amministrazione di Società controllate da Falck Renewables e al conferimento di ogni e qualsiasi carica, potere, procura o incarico in organismi di vigilanza; eventuali compensi conferiti per quanto sopra, vengono riversati alla Società di appartenenza.

Alla data di redazione della presente Relazione sono stati individuati i seguenti Dirigenti con Responsabilità Strategiche:

- ❖ Paolo Rundeddu, *Group Chief Financial Officer*;
- ❖ Marco Cittadini, *Global Head of Energy Management & Downstream Services*;
- ❖ Carmelo Scalone, *Global Head of Business Development and M&A*;
- ❖ Scott Gilbert, *Global Head of Engineering&Construction*.

La remunerazione annuale (in corrispondenza dello scenario massimo di risultato) per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche è determinata sulla base dei seguenti criteri:

- ❖ la componente fissa ha un peso pari al 41% dell'*Annual Total Direct Compensation* in corrispondenza del raggiungimento della *performance al target*;
- ❖ la componente variabile di breve termine (MBO) ha un peso pari al 16% dell'*Annual Total Direct Compensation* in corrispondenza del raggiungimento della *performance al target*;
- ❖ la componente variabile di lungo termine (LTIP), su base annuale, ha un peso pari al 43% dell'*Annual Total Direct Compensation* in corrispondenza del raggiungimento della *performance al target*³;
- ❖ il pacchetto di *benefit* comprende quanto previsto dal CCNL applicato (o, per i dipendenti assunti all'estero, dalla normativa vigente nel Paese di riferimento); sono previste delle integrazioni in materia di assicurazione medica e previdenziale. È inoltre presente una *car policy*.



³ Il paymix è stato valorizzato utilizzando la media dei prezzi FKR nel mese di febbraio 2020.

Retribuzione variabile di breve periodo (MBO)

La politica di assegnazione dell'incentivo variabile annuo 2020 dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche ripropone la struttura e i meccanismi di calcolo già illustrati sopra per il Consigliere Delegato di Falck Renewables S.p.A., in particolare per quanto riguarda metodo di calcolo e definizioni e condizione cancello da applicare agli obiettivi individuali assegnati.

Gli obiettivi MBO per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono stabiliti dal Consigliere Delegato di Falck Renewables S.p.A.. Essi sono definiti in coerenza con le priorità strategiche di Falck Renewables e del Gruppo.

Gli obiettivi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono rappresentati da un minimo di 4 a un massimo di 6 obiettivi di natura quantitativa e/o progettuale diversificati a seconda del ruolo organizzativo e delle aree di responsabilità di ciascun Dirigente con Responsabilità Strategiche.

A ciascun obiettivo della *performance* individuale è assegnato un peso percentuale non inferiore al 10% e non superiore al 40%, e comunque il cumulato degli obiettivi non potrà superare il punteggio complessivo del 100%. Ciascun obiettivo della *performance* individuale otterrà un punteggio percentuale in base ad una curva incentivo che prevede un valore minimo e uno massimo e un risultato ottenuto per interpolazione lineare sui valori intermedi.

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche la percentuale totale del 100% dell'MBO corrisponde all'MBO contrattuale.

Retribuzione variabile di medio-lungo termine (LTIP)

Il sistema LTIP per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche presenta delle caratteristiche analoghe con quello del Consigliere Delegato: una parte del *target bonus* consiste nell'attribuzione gratuita di un certo numero di azioni ("**Share Plan**") ed un'altra parte è un premio erogato in denaro ("**Cash Plan**") al raggiungimento di predeterminanti obiettivi di Ebitda cumulato o, per i Dirigenti di *Business Line*, di altri eventuali parametri rilevanti rispetto all'attività svolta. Valgono le medesime Condizioni Cannello, di Permanenza e di Claw Back previste per il Consigliere Delegato.

Benefit

L'offerta retributiva dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è completata con diverse tipologie di *benefit*. Essi consistono principalmente in piani assicurativi e assistenziali che riflettono in modo coerente e migliorativo la tutela assistenziale prevista dal Contratto

Collettivo Nazionale dei Dirigenti di Aziende produttrici di beni e servizi (o, per i dipendenti assunti all'estero, dalla normativa vigente nel Paese di riferimento).

È prevista, inoltre, l'assegnazione di auto aziendale a uso promiscuo secondo quanto previsto dalla *car policy* in vigore.

Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto

In generale, per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche non si prevedono accordi che regolino *ex ante* gli aspetti economici relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto a iniziativa della Società o del singolo. In tali casi, si applicano (i) per i dipendenti italiani, gli istituti del Contratto Collettivo Nazionale dei Dirigenti di Aziende produttrici di beni e servizi in tema di risoluzione del rapporto di lavoro senza giusta causa da parte della società; (ii.) per i dipendenti assunti all'estero, la normativa vigente nel Paese di riferimento o condizioni assimilabili a quelle dei Dirigenti italiani.

COMPONENTI DELL'ORGANO DI CONTROLLO

Alla data di redazione della presente Relazione l'Organo di Controllo è così composto:

- ❖ Gianluca Pezzati, Presidente;
- ❖ Alberto Giussani, Sindaco effettivo;
- ❖ Giovanna Conca, Sindaco effettivo;
- ❖ Mara Caverni, Sindaco supplente.

L'Assemblea degli Azionisti di Falck Renewables del 27 aprile 2017 ha stabilito in 175.000 euro il compenso lordo annuo spettante al Collegio Sindacale di Falck Renewables così ripartito:

- ❖ 75.000 euro per il Presidente del Collegio Sindacale;
- ❖ 50.000 euro a ciascun Sindaco effettivo.

Tali compensi sono coerenti con l'impegno professionale richiesto dalla carica nonché con le connesse responsabilità.

PROCEDURA DI DEROGA

In casi eccezionali, il Consiglio di Amministrazione può ritenere necessario derogare temporaneamente dalla presente Politica di Remunerazione, al fine di perseguire gli interessi a lungo termine, di garantire il successo sostenibile della società e di assicurare l'allineamento degli interessi del *management* con quelli degli azionisti. Tali eventuali deliberazioni del CdA saranno

sottoposte integralmente alla Procedura per le operazioni con Parti Correlate e di esse sarà data informazione al mercato, ai sensi della normativa e della Procedura medesima.

Le circostanze eccezionali sono riconducibili al caso in cui, nel corso dell'esercizio di riferimento, sia ritenuta opportuna la *recognition* di *achievement* particolarmente rilevanti per la Società, oppure si verifichi un avvicendamento di un Dirigente con Responsabilità Strategiche o - durante il corso del mandato - dell'Amministratore Delegato.

Gli elementi a cui la Società può decidere di derogare, in presenza delle suddette circostanze eccezionali e temporanee, riguardano il mix delle componenti della remunerazione.

Nel caso in cui, al raggiungimento di risultati eccezionali, sia ritenuto opportuno premiare l'Amministratore Delegato o i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, tali riconoscimenti non potranno in ogni caso superare il 100% della *Annual Total Direct Compensation* del beneficiario.



PURE POWER TO GROW

SEZIONE II (COMPENSI CORRISPOSTI)

La presente sezione è articolata in due parti e illustra nominativamente, mediante le tabelle allegata nella Parte II, i compensi dei componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo e, in forma aggregata, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

PARTE PRIMA

Di seguito è riportata l'informativa sui compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento (2019). L'illustrazione delle voci e le ulteriori relative informazioni sono reperibili nella Sezione I della Relazione 2019.

Nel merito, la Politica di Remunerazione 2019 è stata oggetto di verifica dal Comitato Risorse Umane e Nomine in occasione della valutazione periodica prevista dal Codice di Autodisciplina che ha confermato come questa sia risultata coerente e consistente con le decisioni di cui alle delibere assunte dal Consiglio di Amministrazione.

In particolare, la Politica di Remunerazione 2019 è stata attuata mediante l'erogazione delle componenti previste dalla stessa, ove applicabili:

- ❖ emolumento come Consigliere di Amministrazione;
- ❖ componente come Amministratore investito di particolari cariche;
- ❖ componente fissa annua lorda (RAL);
- ❖ componente per la partecipazione a Comitati;
- ❖ una componente variabile annuale conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali e individuali (piano MBO);
- ❖ una componente variabile pluriennale conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali (piano LTIP);
- ❖ *benefit* riconosciuti dal CCNL applicato (o, per i dipendenti assunti all'estero, dalla normativa vigente nel Paese di riferimento) e dalle prassi aziendali.

Agli Amministratori non esecutivi, nel corso del 2019, sono stati erogati i compensi fissi deliberati dal Consiglio di Amministrazione, sulla base della remunerazione complessiva dell'Organo Amministrativo deliberata dall'Assemblea degli Azionisti.

Per quanto riguarda il Presidente e per il Consigliere Delegato, sono stati erogati i compensi deliberati dal Consiglio di Amministrazione, in base alla remunerazione complessiva dell'Organo Amministrativo deliberata dall'Assemblea degli Azionisti.

Gli importi relativi ai sopra ricordati compensi sono specificati alla rispettiva voce della Tabella 1, gli importi addizionali attribuiti sono specificati alla voce “Compensi variabili non *equity/bonus* e altri incentivi” della stessa Tabella 1, con relative indicazioni di dettaglio nella Tabella 3B.

Infine, come previsto anche nella Relazione sulla Remunerazione 2019, la Tabella 1, riporta il valore dei *benefit* riconosciuti nel 2019, secondo un criterio di imponibilità fiscale. In particolare, tali valori si riferiscono ai *benefit* previsti dal CCNL Dirigenti aziende industriali (o, per i dipendenti assunti all'estero, dalla normativa vigente nel Paese di riferimento) integrati in materia di assicurazione medica e da una *car policy*.

Conversione del Piano LTIP 2017-2019 da azionario in monetario

Il Piano LTIP 2017 – 2019, approvato dall'Assemblea degli azionisti della Società del 27 aprile 2017, prevedeva l'assegnazione a titolo gratuito al Consigliere Delegato e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche di un numero predeterminato di azioni ordinarie della Società, subordinatamente al verificarsi della Condizione di Permanenza e della Condizione Cancellato ancorata al parametro Posizione Finanziaria Netta / Ebitda.

Alla luce degli impatti sull'andamento dei mercati finanziari derivanti dall'aggravarsi dell'emergenza sanitaria da Covid-19, il Consiglio di Amministrazione della Società ha condiviso l'esigenza di valutare eventuali modifiche al Piano, al fine di assicurare il raggiungimento delle finalità originarie del Piano LTIP di incentivazione e fidelizzazione delle risorse fondamentali per il successo nel lungo termine della Società. Tenuto conto della situazione eccezionale dovuta all'emergenza sanitaria, il CRUN ha espresso parere favorevole in merito alla conversione dell'emolumento spettante ai beneficiari del Piano, da azionario in monetario (la “**Conversione**”).

La Conversione prevede l'attribuzione ai beneficiari del Piano di un importo in denaro corrispondente al valore monetario delle azioni Falck maturate, calcolato sulla base del prezzo medio di mercato dell'azione Falck nei 90 giorni di calendario precedenti il 30 marzo 2020, data in cui il Consiglio di Amministrazione ha approvato la proposta di Conversione.

Dal momento che la Conversione è soggetta alle regole procedurali previste per le operazioni con parti correlate di minore rilevanza dalla “Procedura per le Operazioni con Parti Correlate” adottata dal Consiglio di Amministrazione di Falck Renewables in data 12 novembre 2010 (“Procedura OPC”), il Comitato Controllo e Rischi e Sostenibilità ha espresso, con il supporto di un advisor esterno e indipendente, una raccomandazione non vincolante al Consiglio di

Amministrazione sull'interesse della Società al compimento dell'operazione di Conversione nonché sulla convenienza e correttezza sostanziale delle relative condizioni.

Tale raccomandazione ha tenuto conto del fatto che:

- ❖ l'attuale situazione causata dall'emergenza sanitaria da Covid-19 e i relativi impatti sull'andamento e sulla volatilità dei mercati finanziari e, in particolare, del titolo Falck Renewables è da considerarsi assolutamente eccezionale;
- ❖ ai sensi del regolamento del Piano, il Consiglio di Amministrazione è chiamato a valutare le modifiche che si rendano necessarie o opportune al fine di mantenere quanto più possibile invariati i contenuti del Piano stesso;
- ❖ l'attribuzione di azioni della Società ai beneficiari, secondo le modalità previste dal regolamento del Piano, apparirebbe particolarmente penalizzante sia dal punto di vista economico che motivazionale per tutti i beneficiari del Piano;
- ❖ è interesse della Società remunerare, trattenere e motivare i beneficiari del Piano, il cui contributo è ritenuto di fondamentale importanza per il raggiungimento degli obiettivi di Falck Renewables;
- ❖ l'attribuzione di un premio congruo, alla luce dei risultati raggiunti dai beneficiari del Piano nel triennio 2017-2019, rappresenta il giusto riconoscimento al management team del contributo dato all'incremento di valore della Società;
- ❖ la Conversione rappresenta lo strumento più idoneo a perseguire le finalità sopra richiamate;
- ❖ come risulta dall'analisi dell'advisor indipendente, l'intervallo di 90 giorni di calendario precedenti la data del Consiglio di Amministrazione che ha approvato la proposta di Conversione, individuato al fine di calcolare il valore monetario delle azioni sulla base del prezzo medio di mercato dell'azione Falck, consente di individuare un valore delle azioni Falck congruo dal punto di vista finanziario.

Alla luce di quanto sopra, il Consiglio di Amministrazione della Società, in data 30 marzo 2020, ha deliberato la Conversione dell'emolumento previsto dal Piano LTIP 2017-2019 da azionario in monetario, utilizzando come prezzo di riferimento la media dei 90 giorni di calendario precedenti il 30 marzo 2020, pari a 5,21 euro per azione (il prezzo di chiusura del titolo Falck Renewables al 27 marzo 2020 è stato pari a 4,24 euro per azione).

A seguito della Conversione, tenuto conto del fatto che la Condizione di Permanenza e la Condizione Cannello si sono entrambe verificate, sarà riconosciuto, con riferimento al periodo 2017-2019, un premio in denaro pari al controvalore delle azioni pari a:

- 3.079.110 euro per il Consigliere Delegato (ovvero, pari al prodotto tra 591.000 azioni maturate e il prezzo di riferimento di 5,21 euro per azione);
- 2.120.908 euro per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche (ovvero, pari al prodotto tra 407.084 azioni maturate e il prezzo di riferimento di 5,21 euro per azione).

Tali importi, per la parte eccedente a quanto già accantonato nei bilanci precedenti e nel bilancio 2019, sono maturati nel corso del 2020 e, pertanto, saranno rappresentati nella Relazione del prossimo anno.

PARTE SECONDA

Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

TABELLA 1												
Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche												
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 partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Enrico Falck	Presidente	01.01.2019 - 31.12.2019	app. bilancio 2019	240.000				15.808		255.808		
Guido Corbetta	Vice Presidente	01.01.2019 - 31.12.2019	app. bilancio 2019	35.000						35.000		
Toni Volpe	Consigliere Delegato e Direttore Generale	01.01.2019 - 31.12.2019	app. bilancio 2019	350.000 ⁽¹⁾		884.400 ⁽²⁾		20.269		1.254.669	191.062 ⁽³⁾	
Federico Falck	Consigliere	01.01.2019 - 31.12.2019	app. bilancio 2019	25.000				17.539	105.000 ⁽⁴⁾	147.539		
Elisabetta Falck	Consigliere	01.01.2019 - 31.12.2019	app. bilancio 2019	25.000						25.000		
Libero Milone	Consigliere	01.01.2019 - 31.12.2019	app. bilancio 2019	25.000	60.000 ⁽⁵⁾					85.000		
Barbara Poggiali	Consigliere	01.01.2019 - 31.12.2019	app. bilancio 2019	25.000	50.000 ⁽⁶⁾					75.000		
Elisabetta Caldera	Consigliere	01.01.2019 - 31.12.2019	app. bilancio 2019	25.000	60.000 ⁽⁷⁾					85.000		
Filippo Marchi	Consigliere	01.01.2019 - 31.12.2019	app. bilancio 2019	25.000						25.000		

TABELLA 1

**Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo,
ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

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 partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Georgina Grenon	Consigliere	01.01.2019 - 31.12.2019	app. bilancio 2019	25.000	30.000 ⁽⁸⁾					55.000		
Paolo Pietrogrande	Consigliere	01.01.2019 - 31.12.2019	app. bilancio 2019	25.000	30.000 ⁽⁸⁾					55.000		
Marta Dassù	Consigliere	01.01.2019 - 31.12.2019	app. bilancio 2019	25.000	30.000 ⁽⁸⁾					55.000		
Bernardo Rucellai	Segretario CRUN	01.01.2019 - 31.12.2019	app. bilancio 2019			10.000 ⁽⁹⁾				10.000		
Giovanni Maria Garegnani	Presidente OdV	01.01.2019 - 31.12.2019	app. bilancio 2019	35.000						35.000		
Luca Troyer	OdV	01.01.2019 - 31.12.2019	app. bilancio 2019	25.000						25.000		
Massimo Scarpelli	Presidente Collegio Sindacale	01.01.2019 - 07.12.2019	app. bilancio 2019	70.068,49 ⁽¹¹⁾						70.068,49		
Gianluca Pezzati	Presidente Collegio Sindacale	07.12.2019 - 31.12.2019	app. bilancio 2019	4.931,51 ⁽¹²⁾						4.931,51		
Alberto Giussani	Sindaco effettivo	01.01.2019 - 31.12.2019	app. bilancio 2019	50.000						50.000		
Giovanna Conca	Sindaco effettivo	01.01.2019 - 31.12.2019	app. bilancio 2019	50.000						50.000		
Dirigenti con Responsabilità Strategiche ⁽¹⁰⁾		01.01.2019 - 31.12.2019		777.165,85		725.816 ⁽¹³⁾		121.179	189.941 ⁽¹⁴⁾	1.814.102	297.460 ⁽¹⁵⁾	
Totale				1.862.166	260.000	1.620.216	-	174.795	294.941	4.212.119	488.522	-

- (1) Compenso come Consigliere, come Consigliere Delegato e come Direttore Generale.
- (2) Consuntivazione degli importi riferiti al Piano MBO 2019 con erogazione nel 2020 e componente Cash del programma LTI (2017-2019).
- (3) Calcolato ai sensi dell'IFRS 2 con riferimento all'esercizio 2019. Fair Value al 11 Marzo 2020 pari a 895.168 calcolato su un prezzo azionario di 4,544.
- (4) Compenso riferito a "Incarichi speciali" come da delibera del Consiglio di Amministrazione di Falck Renewables S.p.a. del 27 aprile 2017.
- (5) Compenso come Presidente del Comitato Controllo e Rischi e componente del Comitato Risorse Umane.
- (6) Compenso come componente del Comitato Risorse Umane e del Comitato Controllo e Rischi.
- (7) Compenso come Presidente del Comitato Risorse Umane e componente del Comitato Controllo e Rischi.
- (8) Compenso come componente dell'Advisory Board.
- (9) Compenso come Segretario del CRUN.
- (10) I Dirigenti con responsabilità strategiche per il periodo considerato sono:
 - ❖ Paolo Rundeddu
 - ❖ Marco Cittadini
 - ❖ Scott Gilbert, dipendente di Falck Renewables Wind Ltd. Gli importi, a lui riferiti, sono stati convertiti al tasso di cambio sterlina-euro medio 2019 (0,87777€/£)
 - ❖ Carmelo Scalone, dipendente di Vector Cuatro S.L.U.
- (11) Massimo Scarpelli uscito in data 07.12.2019 causa decesso.
- (12) Gianluca Pezzati sostituisce Massimo Scarpelli dal 07.12.2019.
- (13) Consuntivazione degli importi riferiti al Piano MBO 2019 con erogazione nel 2020 e componente Cash del programma LTI (2017-2019).
- (14) Bonus Una Tantum.
- (15) Calcolato ai sensi dell'IFRS 2 con riferimento all'esercizio 2019 e riferito ai DRS Paolo Rundeddu, Carmelo Scalone, Marco Cittadini, Scott Gilbert. Fair Value al 11 Marzo 2020 pari a 823.714 calcolato su un prezzo azionario di 4,544.

Tabella 3A - Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari diversi dalle stock option a favore di componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

A	B	-1	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			-2	-3	-4	-5	-6	-7	-8		-9	-10	
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value (2)
Toni Volpe	AD e DG	Share Plan 2017-2019	Azioni Ordinarie n.591.000	9/3/2017-11/3/2020									191.061,59
Dirigenti con responsabilità strategiche		Share Plan 2017-2019	Azioni Ordinarie n.353.986	08/08/2017 - 11/3/2020	Azioni Ordinarie n.53.098	2,75	08/08/2017 - 11/3/2020	18/02/2019	2,81				297.460,08
(1) Sistema LTI 2017-2019, delibera assembleare del 27/04/2017, considera i DRS 2019 Paolo Rundeddu, Scott Gilbert, Marco Cittadini e Carmelo Scalone.													
(2) Valori inclusi nella tabella 1													

In data 30 marzo 2020, Consiglio di Amministrazione della Società, previo parere favorevole del Comitato Risorse Umane e Nomine e del Comitato Controllo e Rischi, ha deliberato la conversione dell'emolumento previsto dal Piano LTIP 2017-2019 da azionario in monetario, utilizzando come prezzo di riferimento la media dei 3 mesi precedenti il 30 marzo 2020, pari a 5,21 euro per azione Falck (per ulteriori informazioni, cfr. Sezione II, Parte Prima, paragrafo "Conversione del Piano LTIP 2017-2019 da azionario in monetario")

Tabella 3b Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

TABELLA 3B									
Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche									
A	B	1	2			3			4
Cognome e Nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
Toni Volpe	Consigliere delegato		Erogabile/erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/erogati	Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano MBO	234.400 ⁽¹⁾						
		Piano LTIP (2017-2019)	650.000 ⁽⁵⁾		Anno 2017-2019				
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			884.400						
Dirigenti con responsabilità strategiche									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano MBO	161.850 ⁽²⁾						
		Piano LTIP (2017-2019) ⁽⁴⁾	267.000		Anno 2017-2019				
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano MBO	97.864 ⁽³⁾						
		Piano LTIP (2017-2019) ⁽⁴⁾	199.102 ⁽⁵⁾		Anno 2017-2019				
Altri dirigenti		Piano LTIP (2017-2019) ⁽⁴⁾	72.000		Anno 2017-2019				
(III) Totale			797.816						
Totale			1.682.216						

(1) Consuntivazione degli importi riferiti al Piano MBO 2019 con erogazione nel 2020.

(2) Consuntivazione degli importi riferiti al Piano MBO 2019 con erogazione nel 2020 riferito ai DRS dipendenti di FKR Paolo Rundeddu e Marco Cittadini.

(3) Consuntivazione degli importi riferiti al Piano MBO 2019 con erogazione nel 2020 riferito ai DRS dipendenti delle controllate VC SLU Carmelo Scalone e FRWL Scott Gilbert. Nel caso di S. Gilbert è stato applicato il tasso di cambio sterlina-euro medio 2019 (0,87777€/£).

(4) Sistema LTIP 2017-2019, delibera assembleare del 27/04/2017, considera i DRS 2019 Paolo Rundeddu, Scott Gilbert, Marco Cittadini e Carmelo Scalone.

(5) I valori inclusi già nella tabella 1