

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE 2014

ai sensi dell'art. 123-*ter* TUF

Emittente: Falck Renewables S.p.A.

Sito web: www.falckrenewables.eu

Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 7 aprile 2014

PREMESSA

La remunerazione degli amministratori, in particolar modo di quelli che rivestono cariche esecutive, e dei dirigenti con responsabilità strategiche, 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 Remunerazione ("**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 anche 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 *shareholders*.

La Società con il presente documento intende presentare all'Assemblea una relazione che descrive la politica generale per la remunerazione nell'esercizio 2014 ed evidenziare la reale applicazione di quella relativa all'esercizio 2013.

La Relazione è articolata nelle seguenti sezioni.

- SEZIONE I - contiene informazioni circa la Politica Annuale sulle Remunerazioni ("**Politica Remunerazioni**") o anche solamente ("**Politica**") con riferimento ai componenti degli Organi di Amministrazione e ai Dirigenti con responsabilità strategiche. Tale sezione ha quindi una valenza prospettica ed illustra quindi:
 - a) la politica della Società in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione e dei dirigenti con responsabilità strategiche con riferimento almeno all'esercizio 2014;
 - b) le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica.
- La SEZIONE II – fornisce una rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione e riporta analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento, 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 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 remunerazione, 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 6 del TUF, afferma che “l'assemblea [...] delibera in senso favorevole o contrario sulla sezione della relazione sulla remunerazione prevista dal comma 3” (ovvero sulla Sezione I del presente documento).

Tale deliberazione “non è vincolante” ma “l'esito del voto è posto a disposizione del pubblico”. Attraverso tale norma si vuole cercare di rendere al mercato un'informazione completa e tempestiva circa le politiche di remunerazione e i compensi adottati dalla Società.

Nella definizione della “Politica sulle Remunerazioni” 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.

GLOSSARIO

Amministratori esecutivi: è il Consigliere Delegato di Falck Renewables SpA.

Amministratori investiti di particolari cariche: si veda Amministratori esecutivi.

Annual Total Direct Compensation a target: è la somma della retribuzione fissa annua lorda e dell'ammontare della retribuzione variabile di breve termine e di medio-lungo termine al raggiungimento dei valori *target*.

Assemblea dei soci: 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 sulle Remunerazioni esprime un parere non vincolante sulla Sezione I della "Relazione sulla Remunerazione".

Codice di Autodisciplina: così come definito da Borsa Italiana nel Dicembre 2011, è il "Codice di Autodisciplina delle Società Quotate in relazione alla *Corporate Governance*". Il documento racchiude in sé tutta 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. Esprime un parere (non vincolante) nella definizione della "Politica sulle Remunerazioni" degli Amministratori investiti di particolari cariche che deve essere tenuto in considerazione nelle determinazioni prese dal Consiglio di Amministrazione.

Comitato Controllo e Rischi: è costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione sulla base del Principio 6 del Codice di Autodisciplina. È composto da 3 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" (Codice di Autodisciplina, Principio 6.P.3.).

Comitato Risorse Umane: 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 composto da 3 componenti.

Condizione Cancellato: è il cosiddetto "entry gate". Rappresenta il livello minimo da raggiungere e al di sotto del quale i piani di incentivazione non permettono l'erogazione di alcun bonus.

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 13 Amministratori al momento della redazione della presente relazione. È l'organo incaricato di approvare la "Politica sulle Remunerazioni" proposta dal Comitato per la Remunerazione.

Dirigenti con responsabilità strategiche: sono i soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, 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 al 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.

Entry Gate: è il cosiddetto “cancello d’ingresso”. Rappresenta il livello minimo da raggiungere e al di sotto del quale i piani di incentivazione non permettono l’erogazione di alcun *bonus*.

Long Term Incentive Plan (LTIP): è il piano di incentivazione di lungo termine che riconosce ai soggetti coinvolti un premio pluriennale in denaro in base agli obiettivi definiti 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 annuale in denaro, in base agli obiettivi stabiliti 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: 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. Dotato di autonomia, indipendente e competente in materia di controllo dei rischi connessi alla specifica attività svolta dalla Società stessa ed ai relativi profili giuridici.

Regolamento Emittenti: è il regolamento CONSOB n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche, contenente le norme relative a soggetti emittenti di strumenti finanziari.

Regolamento per Operazioni con Parti Correlate: è il regolamento CONSOB n. 17221 del 10 marzo 2010 che individua le norme da rispettare in caso di operazioni con parti correlate (come definite nell’allegato 1 del documento stesso).

Retribuzione Annu Lorda (RAL): è la remunerazione annua lorda corrisposta 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.

Testo Unico della Finanza (TUF): è il “Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria” ovvero il D. Lgs. 58 del 24 febbraio 1998 (e successive modificazioni).

INDICE

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE 2014	1
PREMESSA	2
RIFERIMENTI NORMATIVI	3
GLOSSARIO	4
SEZIONE I	7
1.1. Premessa	7
1.2. Procedure per l'adozione e l'attuazione della Politica Remunerazioni	7
1.2.1. Finalità	7
1.2.2. Soggetti coinvolti	7
• <i>Comitato Risorse Umane</i>	7
• <i>Consiglio di amministrazione</i>	8
• <i>Assemblea degli azionisti</i>	9
1.2.3. Processo per la definizione e approvazione della Politica	9
INFORMAZIONI SULLA POLITICA DELLA SOCIETA' IN MATERIA DI REMUNERAZIONE	10
1.3. Informazioni sulla Politica Remunerazioni	10
1.3.1. Contenuti	10
1.3.2. La remunerazione dei componenti degli Organi di Amministrazione	11
• <i>Dirigenti con responsabilità strategiche</i>	13
• <i>Componenti dell'Organo di Controllo</i>	15
1.3.3. Retribuzione variabile	15
1.3.4. Retribuzione variabile di medio/lungo termine – Long Term Incentive Plan (LTIP)	17
1.3.5. Benefit	18
1.3.6. Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto	18
SEZIONE II	20
2.2. Parte prima	20
2.3. Parte seconda	22
Tabella 1 - Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche	23
Tabella 3B - Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'Organo di Amministrazione, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche	25
Tabella 3B - Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'Organo di Amministrazione, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche	26
Schema 7-ter Tabella 1 - Partecipazioni dei componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo e dei Direttori Generali	27

SEZIONE I

1.1. Premessa

Attraverso la definizione della Politica Remunerazioni la Società individua i principi e le linee guida che le consentono di determinare e monitorare la politica retributiva e la sua attuazione all'interno del Gruppo, in relazione ai componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo.

1.2. Procedure per l'adozione e l'attuazione della Politica Remunerazioni

1.2.1. Finalità

La Politica Remunerazioni 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 Remunerazioni ha pertanto la finalità di:

- attrarre, trattenere e motivare persone dotate delle qualità professionali richieste per il perseguimento degli obiettivi aziendali;
- allineare gli interessi del management con quello 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;
- riconoscere il merito al fine di valorizzare adeguatamente il contributo individuale delle risorse.

1.2.2. Soggetti coinvolti

La Politica Remunerazioni della Società viene sviluppata ed implementata con il coinvolgimento dei seguenti soggetti:

- *Comitato Risorse Umane*

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" formato da Amministratori non esecutivi ed indipendenti, definendone compiti e poteri in osservanza alle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina.

Il Comitato Risorse Umane ha approvato il proprio Regolamento che oltre a disciplinare termini e modalità di convocazione e di svolgimento delle riunioni definendo a tali propositi le competenze del Presidente, 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 sono:

- Claudio Tatozzi - Presidente (Indipendente secondo T.U.F. e secondo Codice di Autodisciplina);
- Libero Milone - Componente (Indipendente secondo T.U.F. e secondo Codice di Autodisciplina);
- Barbara Poggiali - Componente (Indipendente secondo T.U.F. e secondo Codice di Autodisciplina).

Per maggiori informazioni sulla composizione e sulle attività svolte dal Comitato Risorse Umane nel corso del 2013 e sulle modalità del relativo funzionamento si rinvia a quanto contenuto nella Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari Esercizio 2013, pubblicata nei termini di legge.

Si ricorda che nel corso del 2013, il Comitato Risorse Umane si è riunito complessivamente 10 volte, con una partecipazione media del 90% dei suoi componenti.

Per il 2014 il Comitato ha programmato lo svolgimento di riunioni la cui data non è stata ancora fissata in via definitiva.

Alla data di approvazione della presente Relazione si è svolta una riunione in data 26 marzo dedicata, tra l'altro, alla valutazione periodica delle politiche retributive attuate nel 2013 ai fini della definizione delle proposte di Politica per il 2014, 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 13 amministratori:

Membri del Consiglio di Amministrazione:	Ruolo	Indipendente	Note
Dott. Ing. Federico Falck	Presidente		
Dott. Guido Rosa	Vice Presidente		
Dott. Ing. Piero Manzoni	Consigliere Delegato		
Dott. Marco Agostini	Consigliere		
Prof. Guido Corbetta	Consigliere		
Dott. ssa Elisabetta Falck	Consigliere		
Dott. Enrico Falck	Consigliere		
Prof. Giovanni Maria Garegnani	Consigliere	Indipendente secondo T.U.F. e secondo Codice di Autodisciplina	Presidente Organismo di Vigilanza
Dott. Libero Milone	Consigliere	Indipendente secondo T.U.F. e secondo Codice di Autodisciplina	Lead Independent Director Presidente Comitato Controllo Rischi e componente Comitato Risorse Umane
Ing. Barbara Poggiali	Consigliere	Indipendente secondo T.U.F. e secondo Codice di Autodisciplina	Componente Comitato Controllo Rischi e Componente Comitato Risorse Umane
Avv. Bernardo Rucellai	Consigliere	Indipendente secondo Codice di Autodisciplina	Componente Comitato Controllo Rischi e Componente Organismo di Vigilanza

Avv. Claudio Tatozzi	Consigliere	Indipendente secondo T.U.F. e secondo Codice di Autodisciplina	Presidente Comitato Risorse Umane
Dott. Sergio Ungaro	Consigliere	Indipendente secondo T.U.F. e secondo Codice di Autodisciplina	eletto dalla lista di minoranza

Il Consiglio, tra gli altri compiti:

- valuta periodicamente l'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile della Società e del Gruppo Falck Renewables, predisposto dall'Amministratore Delegato e, per le parti di sua competenza, dal Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari, con particolare riferimento al sistema di controllo interno ed alla gestione dei rischi, avvalendosi dell'istruttoria del Comitato Controllo e Rischi;
- su proposta del Comitato Risorse Umane definisce una politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- esamina le proposte del Comitato Risorse Umane e sentito il parere del Collegio Sindacale, determina la remunerazione dell'Amministratore Delegato e degli altri amministratori investiti di particolari cariche (in particolare, del Presidente e degli eventuali Vice Presidenti); determina, infine, qualora non vi abbia già provveduto l'assemblea, la suddivisione del compenso globale spettante ai membri del Consiglio.

- *Assemblea degli azionisti*

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 26 giugno 2013 sulla sezione I della Relazione sulla Remunerazione 2013 stessa:

	In numero di azioni	In %
Azioni in Assemblea	183.027.407	100,00%
Azioni per le quali non è stato espresso il voto	0	0,00%
Azioni Favorevoli	183.014.569	99,99%
Azioni Contrarie	0	0,00%
Azioni Astenute	12.838	0,01%

1.2.3. Processo per la definizione e approvazione della Politica

La Politica Remunerazioni è annualmente sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione di Falck Renewables su proposta del Comitato Risorse Umane, 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. Il Consiglio di Amministrazione, esaminata e approvata la Politica, la propone con finalità consultive all'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 sulla Remunerazione, con particolare riferimento alla Sezione II, è stato esaminato preventivamente dal Comitato Risorse Umane e quindi approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 7 aprile 2014.

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.

INFORMAZIONI SULLA POLITICA DELLA SOCIETA' IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

1.3. Informazioni sulla Politica Remunerazioni

1.3.1. Contenuti

La Politica Remunerazioni, 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 di Politica retributiva 2014 sono state definite in coerenza con le finalità ed i principi generali enunciati e sono state valutate, dal Comitato Risorse Umane, 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 della 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:

- Amministratori esecutivi: investiti di particolari cariche ai quali altresì possono essere delegate specifiche attribuzioni;
- Amministratori non esecutivi: non investiti di particolari cariche;
- Dirigenti con responsabilità strategiche.

Sono Dirigenti con responsabilità strategiche le risorse che ricoprono i ruoli, come da disposizione organizzativa interna, a presidio delle direzioni chiave del Gruppo.

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:

- Amministratori esecutivi: il Consigliere delegato Piero Manzoni;
- Amministratori non esecutivi: il Presidente del Consiglio di Amministrazione Federico Falck, il Vice Presidente Guido Rosa e i Consiglieri Dott. Marco Agostini, Prof. Guido Corbetta, Dott. ssa Elisabetta Falck, Dott. Enrico Falck, Prof. Giovanni Maria Garegnani, Dott. Libero Milone, Ing. Barbara Poggiali, Avv. Bernardo Rucellai, Avv. Claudio Tatozzi, Dott. Sergio Ungaro.

1.3.2. La remunerazione dei componenti degli Organi di Amministrazione

- *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.

La remunerazione annuale degli amministratori non investiti di particolari cariche sarà determinata, per il mandato 2014-2016, dall'Assemblea degli Azionisti fissata in data 29 aprile 2014, sulla base delle proposte formulate dagli azionisti.

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 6 maggio 2011 e ripartito, in pari data, dal Consiglio di Amministrazione come di seguito specificato:

- 35.000 euro per il Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- 30.000 euro per il Vice Presidente;
- 20.000 euro a ciascun Consigliere.

Il Consiglio di Amministrazione, con delibera in data 6 maggio 2011, ha inoltre stabilito di riconoscere 100 euro a ciascun componente del Comitato Esecutivo quale gettone presenza.

Il Consiglio ha altresì stabilito la remunerazione dei Presidenti e dei componenti dei comitati e dell'Organismo di Vigilanza e Controllo ("OdV"):

- Controllo e Rischi: 25.000 euro per il Presidente e 20.000 euro per i due componenti;
- Comitato Risorse Umane: 20.000 euro per il Presidente e 15.000 euro per i due componenti;
- OdV: 10.000 euro per il Presidente e 8.000 euro per il componente esterno della società, mentre il componente interno della Società non presenta remunerazione.

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).

Gli Amministratori 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.):

- a. 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;
- b. sono previsti limiti massimi per le componenti variabili;
- c. 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;
- d. 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 ha inoltre tenuto in considerazione che tali amministratori, in quanto esecutivi, fossero destinatari di una Politica nella quale 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 ha proposto al Consiglio di Amministrazione i compensi spettanti al Consigliere Delegato. Nell'attuale composizione del Consiglio di Amministrazione infatti solo il Consigliere Delegato, Piero Manzoni, è Amministratore Esecutivo. Il Consigliere Delegato ha altresì un contratto di lavoro subordinato come dirigente presso la controllante Falck S.p.A. I compensi percepiti dal Consigliere Delegato presso la società Falck Renewables S.p.A. sono interamente riversati alla controllante, ad eccezione degli extra bonus comunicati da parte del Consiglio.

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 Annua	<ul style="list-style-type: none"> • Emolumento come Consigliere • Emolumento come Consigliere Delegato
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 (Triennale)	<ul style="list-style-type: none"> • Piano di LTIP triennale.

La remunerazione per l'Amministratore Delegato è determinata per competenza sulla base dei seguenti criteri indicativi:

- le componenti fisse hanno generalmente un peso pari al 45% dell'Annual Total Direct Compensation al livello massimo di incentivazione sia annuale sia di medio-lungo periodo
 - l'incentivo annuale al suo livello massimo è pari ad una quota prestabilita, con un peso pari al 25% dell'Annual Total Direct Compensation al livello massimo;
 - l'incentivo su base annuale della componente di medio-lungo periodo (LTIP) a target è pari ad una quota prestabilita, con un peso generalmente non superiore al 30% dell'Annual Total Direct Compensation a livello massimo;
- *Dirigenti con responsabilità strategiche*

Nella definizione della Politica per i Dirigenti con responsabilità strategiche si è tenuto in considerazione che questi fossero destinatari di una Politica nella quale una parte della remunerazione fosse 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 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.

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



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 4 Dirigenti con responsabilità strategiche:

- Massimo Meda, Direttore Energy & Fuel Management e dipendente di Falck Renewables S.p.A.;
- Paolo Rundeddu, Chief Financial Officer e Direttore Management Services nonché Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari e dipendente di Falck Renewables S.p.A.;
- Carmelo Tantillo, Direttore Asset Management (ed ad interim Direttore Operations) e dipendente di Falck Renewables S.p.A.;
- Luciano Cavalli, dirigente di Falck Renewables Italia Srl.

Nella determinazione della remunerazione e delle sue singole componenti Falck Renewables S.p.A. tiene conto dei seguenti criteri indicativi:

- le componenti fisse hanno generalmente un peso pari al 45% dell'Annual Total Direct Compensation al livello massimo di incentivazione sia annuale sia di medio-lungo periodo
- l'incentivo annuale al suo livello massimo è pari ad una quota prestabilita, con un peso pari al 27% dell'Annual Total Direct Compensation al livello massimo;

- l'incentivo su base annuale della componente di medio-lungo periodo (LTIP) a target è pari ad una quota prestabilita, con un peso generalmente non superiore al 28% dell'Annual Total Direct Compensation a livello massimo;
- Il pacchetto di benefits prevede quanto previsto dal CCNL applicato e integrato in materia di assicurazione medica. È inoltre presente una car policy.

- *Componenti dell'Organo di Controllo*

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

Massimo Scarpelli	Presidente
Alberto Giussani	Sindaco effettivo
Aldo Bisioli	Sindaco effettivo
Massimo Foschi	Sindaco Supplente
Gianluca Pezzati	Sindaco Supplente

L'Assemblea degli Azionisti di Falck Renewables del 6 maggio 2011 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 hanno validità per il mandato in corso; la remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale sarà nuovamente determinata dall'Assemblea di approvazione del bilancio 2013 in occasione del rinnovo dello stesso.

1.3.3. Retribuzione variabile

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

Gli obiettivi dell'MBO per gli Amministratori esecutivi sono stabiliti dal Consiglio di Amministrazione di Falck Renewables su proposta del Comitato Risorse Umane. Tali obiettivi sono stabiliti in funzione dei dati economici, finanziari e patrimoniali del Piano Industriale.

Gli obiettivi dell'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 al fine di garantire la creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio - lungo periodo.

L'ammontare dell'incentivo da corrispondere a ciascun beneficiario è determinato sulla base del raggiungimento dei risultati effettivamente conseguiti.

La Politica è realizzata con l'obiettivo di assicurare selettività e differenziazione.

Di seguito sono illustrate le regole di definizione degli obiettivi MBO previste, nello specifico, per il Consigliere Delegato e per i Dirigenti con responsabilità strategiche.

- *Consigliere Delegato*

Per il Consigliere Delegato, per il mandato in corso e quindi fino a scadenza, l'incentivo annuale (MBO) è stabilito come importo fisso avente un peso di circa il 50% dell'emolumento fisso. La quota variabile Target viene erogata al raggiungimento del 100% degli obiettivi sia quantitativi che qualitativi.

Per il Consigliere Delegato è previsto un mix di obiettivi finanziari-quantitativi (incidenza da un minimo del 50% ad un massimo del 70% del totale MBO, su proposta del Comitato Risorse Umane) e qualitativi (incidenza da un minimo del 30% ad un massimo del 50% del totale MBO, su proposta del Comitato Risorse Umane).

Nel 2014 l'obiettivo principale è l'EBITDA consolidato di Gruppo vincolato alla Posizione Finanziaria Netta e al rispetto di tutti i "Ratio Finanziari" come definiti dal contratto di finanziamento stipulato da Falck Renewables in data 14 gennaio 2011. Gli obiettivi hanno lo scopo di garantire per l'azienda un focus sulla marginalità monitorando comunque l'indebitamento.

EBITDA	PFN	Ratio Finanziari	Retribuzione Variabile
Target – 10%	Entro il Target (con una crescita lineare prevista fino ad un massimo del +2%)	Rispettati	Nessuna
Target – 5%			70% Incentivo Target
Target			100% Incentivo Target
Target +5%			115% Incentivo Target
Target + 10%			130% Incentivo Target
Target + 15%			130% Incentivo Target

Se il PFN e i "Ratio Finanziari" non sono rispettati non si procede all'erogazione dell'incentivo annuale. Peraltro, il Consiglio di Amministrazione potrà, nella sua piena discrezionalità, ripristinare il diritto del Consigliere Delegato a percepire (in tutto o in parte) l'incentivo ove l'eventuale cura o rimedio al non rispetto dei Ratio Finanziari sia valutata dal Consiglio medesimo compatibile con i parametri di performance.

L'obiettivo qualitativo è relativo a due differenti progetti di natura organizzativa e gestionale che devono essere entrambi realizzati entro il 2014. Tali progetti sono stati definiti da parte del CdA di Falck Renewables S.p.A come prioritari per la creazione di valore per gli azionisti e per il raggiungimento di migliori performance future.

Gli obiettivi vengono determinati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Risorse Umane, entro il primo trimestre dell'anno di riferimento e sulla base del budget approvato dal Consiglio di Amministrazione.

E' 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 Falck

Renewables su istruttoria del Comitato Risorse Umane entro 30 giorni dalla data di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2014.

- *Dirigenti con responsabilità strategiche*

Per i Dirigenti con responsabilità strategiche la retribuzione variabile al Target è pari al 40% della retribuzione annua lorda.

Le principali caratteristiche del sistema di incentivazione di breve periodo sono:

- gli obiettivi quantitativi si riferiscono a parametri economici, finanziari o patrimoniali stabiliti nel Piano Industriale per l'anno di riferimento
- gli obiettivi qualitativi generalmente sono relativi a progetti, incarichi, performance personali che risultano prioritari o fondamentali per la creazione di valore per gli azionisti e per il raggiungimento di migliori performance future.
- gli obiettivi quantitativi per tutti i Dirigenti con Responsabilità Strategiche hanno una "condizione cancello" analoga a quella prevista per il Consigliere Delegato.

Di seguito viene illustrata la tabella di sintesi con gli obiettivi dei Dirigenti con responsabilità strategiche relativi all'esercizio 2014:

Numero Obiettivi	• Da 3 a 5
Pesi	• Da un minimo del 10% ad un massimo del 40% per ciascun obiettivo
Tipologia di Obiettivi	• Economico-Finanziari, • Processi-Progetti, • Cliente Interno ed Esterno.
Obiettivi di Team	• Sì, con un peso del 20%, legato a variabili economico-finanziarie.
Allineamento	• Garantire l'allineamento tra indicatori «individuali» e performance aziendale tramite un cancello.

Una parte del MBO potrebbe essere accantonata e differita nel tempo al fine di trattenere i Dirigenti con responsabilità strategiche per un lasso temporale generalmente coincidente con un triennio in linea con il sistema di LTIP che verrà definito.

La verifica del raggiungimento degli obiettivi verrà effettuata dal Consiglio di Amministrazione di Falck Renewables entro 30 giorni dalla data di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2014.

1.3.4. Retribuzione variabile di medio/lungo termine – Long Term Incentive Plan (LTIP)

Come evidenziato nella Relazione sulla Remunerazione dello scorso anno, in seguito all'evoluzione delle vicende gestionali e di business del Gruppo, nonché alle correlate dinamiche dei dati economici, patrimoniali e finanziari, il Consiglio di Amministrazione della Società ha preso atto della comunicazione da parte del Consigliere Delegato di

irraggiungibilità degli obiettivi del LTI fissati a luglio 2011 (con riferimento al triennio 2011-2013).

In data 23 luglio 2013 il Consiglio di Amministrazione della Società, consensualmente con il Consigliere Delegato, ha annullato l'LTI sottoscritto nel 2011 e stabilito nuovi obiettivi riferibili al triennio 2011-2013 di rilevante importanza strategica per la Società e il suo futuro. Tali obiettivi sono, al livello massimo, al 90% legati a progetti strategici aventi un elevato impatto sui risultati aziendali e al 10% legati ad un piano di retention.

L'orizzonte temporale del piano, inoltre, è stato ridefinito. Il termine ultimo per il raggiungimento degli obiettivi legati a progetti strategici ed operazioni straordinarie è stato fissato al 31 maggio 2014. Solo dopo quella data si procederà, eventualmente, all'erogazione degli incentivi di Lungo Termine.

Una politica analoga, con l'annullamento del piano precedente e l'assegnazione degli obiettivi del tutto identici al Consigliere Delegato, è stata prevista per i Dirigenti con responsabilità strategiche

La somma complessiva dei valori relativi collegata all'LTI, come ridefinito per il Consigliere Delegato e per i Dirigenti con responsabilità strategiche, ha un valore massimo pari a 2,0 milioni di euro nell'orizzonte temporale stabilito (2011 – maggio 2014).

Nei prossimi mesi, verrà definito un nuovo piano LTI per Consigliere Delegato e per i Dirigenti con Responsabilità strategica, in linea con le best practices di mercato di aziende che per dimensione e complessità organizzativa sono confrontabili con Falck Renewables S.p.a.

1.3.5. Benefit

L'offerta retributiva degli Amministratori esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità strategiche 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 dei Dirigenti di Aziende produttrici di beni e servizi. E' prevista, inoltre, l'assegnazione di auto aziendale a uso promiscuo.

1.3.6. Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto

Con riferimento agli Amministratori esecutivi l'indennità eventualmente prevista per la cessazione anticipata del rapporto di amministrazione o per il suo mancato rinnovo 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, la maggior somma tra i seguenti importi:

- euro 205.000 lordi
- l'importo lordo unitario di euro 17.000 moltiplicato per il numero di mesi intercorrenti tra la data di cessazione della carica di membro del Consiglio di amministrazione e Consigliere Delegato di Falck Renewables S.p.A. e la data di approvazione del bilancio di Falck Renewables S.p.A. relativo all'esercizio dell'anno 2013.

Nel caso in cui il Consigliere Delegato non dovesse essere nominato, per qualsiasi ragione, componente del Consiglio di amministrazione e Consigliere delegato di Falck Renewables S.p.A. alla scadenza del mandato triennale (2014-2016) o alla scadenza dei successivi eventuali ulteriori mandati triennali è previsto che lo stesso abbia diritto di ricevere un'indennità di fine mandato nella misura fissa di euro 205.000 lordi; l'indennità di fine mandato non potrà in nessun caso sommarsi all'Indennità per cessazione anticipata della carica, illustrata precedentemente.

La Società Falck Renewables S.p.A. ha inoltre stipulato con il Consigliere Delegato un patto di non concorrenza, che prevede la corresponsione a quest'ultimo di un compenso quale corrispettivo per gli impegni di non concorrenza assunti nei confronti della Società. In caso di cessazione della carica di Consigliere Delegato e per i 12 mesi successivi alla cessazione della predetta carica sarà riconosciuto al Consigliere Delegato, quale corrispettivo per gli impegni di non concorrenza, un compenso lordo pari ad Euro 41.000.

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. Si applicano, in tali casi, 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.

SEZIONE II

2.1. Premessa

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

2.2. Parte prima

Di seguito è riportata l'informativa sui compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento (2013). L'illustrazione delle voci e le ulteriori relative informazioni sono reperibili nella Sezione I della Relazione 2012.

Nel merito, la Politica Remunerazioni 2013 è stata oggetto di verifica dal Comitato Risorse Umane 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 Remunerazioni 2013 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 LTI)
- *benefits* riconosciuti dal CCNL applicato e dalle prassi aziendali.

Agli Amministratori non esecutivi, nel corso del 2013, sono stati erogati i compensi fissi deliberati dal Consiglio di Amministrazione, sulla base della remunerazione complessiva dell'Organo Amministrativo deliberata dall'Assemblea dei Soci.

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

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 2013, la Tabella 1, riporta il valore dei *benefit* riconosciuti nel 2013, secondo un criterio di imponibilità fiscale. In particolare tali valori si riferiscono ai benefit previsti dal CCNL Dirigenti aziende industriali integrati in materia di assicurazione medica e da una car policy.

2.3. 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

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	E	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						
Federico Falck	Presidente	01.01.2013-31.12.2013	app. bilancio 2013		35.000						35.000			
Guido Rosa	Vice presidente	01.01.2013-31.12.2013	app. bilancio 2013		30.000						30.000			
Piero Manzoni	Consigliere delegato	01.01.2013-31.12.2013	app. bilancio 2013		440.000 *			312.000 *			752.000 *			
Marco Agostini	Consigliere	01.01.2013-31.12.2013	app. bilancio 2013		20.000						20.000			
Elisabetta Falck	Consigliere	01.01.2013-31.12.2013	app. bilancio 2013		20.000						20.000			
Enrico Falck	Consigliere	01.01.2013-31.12.2013	app. bilancio 2013		20.000 *					147.000 *	167.000 *			
Giovanni Maria Garegnani 1	Consigliere	01.01.2013-31.12.2013	app. bilancio 2013		30.000						30.000			
William Heller 2	Consigliere	01.01.2013-29.12.2013	29.12.2013	compensi nella società che redige il bilancio	20.000 **					12.000 **	32.000 **			
				compensi da controllate e collegate	360.000 ***				45.000***	405.000 ***				
Andrea Merloni 3	Consigliere	01.01.2013-18.12.2013	18.12.2013		35.000						35.000			
Guido Corbetta	Consigliere	01.01.2013-31.12.2013	app. bilancio 2013		20.000						20.000			
Claudio Tatzozzi 4	Consigliere	01.01.2013-31.12.2013	app. bilancio 2013		45.000						45.000			
Bernardo Rucellai 5	Consigliere	01.01.2013-31.12.2013	app. bilancio 2013		48.000						48.000			
Libero Milone 6	Consigliere	01.01.2013-31.12.2013	app. bilancio 2013		60.000						60.000			
Sergio Ungaro	Consigliere	01.01.2013-31.12.2013	app. bilancio 2013		20.000						20.000			
Barbara Poggiali 7	Consigliere	01.01.2013-31.12.2013	app. bilancio 2013		40.000						40.000			
Massimo Scarpelli	Presidente Collegio Sindacale	01.01.2013-31.12.2013	app. bilancio 2013		75.000						75.000			
Aldo Bisioli	Sindaco effettivo	01.01.2013-31.12.2013	app. bilancio 2013		50.000						50.000			
Alberto Giussani	Sindaco effettivo	01.01.2013-31.12.2013	app. bilancio 2013		50.000						50.000			
4 Dirigenti con responsabilità strategiche		01.01.2013-31.12.2013			673.000 ****			373.000 ****		73.000 ****	1.185.000 ****			
(III) Totale					1.671.000	0		685.000	0	118.000	579.000	3.119.000	0	0

Legenda

*Importi riversati alla controllante Falck SpA. Al sig. Enrico Falck vengono riconosciuti “altri compensi” come Assistente del Presidente (delibera Consiglio Falck Renewables SpA del 20/02/2013)

** Importi riversati a Falck Renewables Wind ltd

***In capo a Falck Renewables Wind ltd come dipendente della stessa

****P. Rundeddu, C. Tantillo, M. Meda sono dipendenti Falck Renewables SpA; L.Cavalli (dirigente con responsabilità strategiche dal 05/2013) è dipendente Falck Renewables Italia srl

1 Presidente OdV

2 Dirigente con responsabilità strategiche dimmissionario in data 29/12/2013

3 Componente CRU

4 Presidente CRU

5 Componente CCR e OdV

6 Presidente CCR e Componente CRU

7 Componente CCR

Tabella 3B - Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'Organo di Amministrazione, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

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)	
Piero Manzoni	Consigliere Delegato		Erogabile/erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/erogati	Ancora differiti	
(l) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2013: delibera del 28/03/2013	212.000 *						
		LTIP - OBIETTIVI TRIENNALI: delibera del 23/07/2013	100.000 *						
Totale			312.000 *						

* Importi riversati alla controllante Falck SpA

Tabella 3B - Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'Organo di Amministrazione, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche								
A	1	2			3			4
Titolari	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
		(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
4 Dirigenti con responsabilità strategica *		Erogabile/erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/erogati	Ancora differiti	
(l) Compensi nella società che redige il bilancio	MBO 2013: obiettivi annuali	273.000						
	MBO 2012: obiettivi annuali			31.05.2014			58.000	
	MBO 2011: obiettivi annuali			31.05.2014			65.000	
	LTIP - OBIETTIVI TRIENNALI: delibera del 23/07/2013	100.000	66.000	31.05.2014				
Totale		373.000	66.000				123.000	

* P. Rundeddu, C. Tantillo e M. Meda sono dipendenti di Falck Renewables SpA.; L. Cavalli (dirigente con responsabilità strategiche dal 05/2013) è dipendente di Falck Renewables Italia Srl.

Schema 7-ter Tabella 1 - Partecipazioni dei componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo e dei Direttori Generali

Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali						
Cognome e Nome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
ENRICO FALCK	Consigliere	Falck Renewables SpA	46.400	0	0	46.400
MARCO AGOSTINI	Consigliere	Falck Renewables SpA	108.000	0	0	108.000
ELISABETTA FALCK	Consigliere	Falck Renewables SpA	14.400	0	0	14.400
WILLIAM HELLER	Consigliere	Falck Renewables SpA	17.460.006	0	0	800.000 *

* Numero di azioni possedute alla data del 7/04/2014 sulla base di quanto conosciuto dalla Società.