



RELAZIONE 2022 SULLA POLITICA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI

Emittente: Falck Renewables S.p.A.

Sito web: www.falckrenewables.com

Data di approvazione della Relazione: 22 marzo 2022

Executive Summary

Linee guida della Politica di remunerazione 2022

	PRESIDENTE	AMMINISTRATORE DELEGATO	DRS
REMUNERAZIONE FISSA <i>Remunera le competenze, l'esperienza ed il contributo richiesto dal ruolo</i>	340.000 €	600.000 € annui <i>pro rata temporis</i> a far data dal 24 febbraio 2022 ¹	La remunerazione fissa è correlata al ruolo ricoperto e alle responsabilità ad esso attribuite, nonché all'esperienza e alla strategicità della risorsa
INCENTIVAZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE (MBO) <i>Incentiva il raggiungimento di obiettivi annuali di carattere finanziario e non finanziario</i>	Non previsto	Target = € 600.000 <i>pro rata temporis</i> a far data dal 24 febbraio ² Parametri 2022: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ebitda (peso 40%) ▪ System Energy Availability NET (35%) ▪ Community engagement (15%) ▪ Equilibrio di genere (10%) Condizione cancello: PFN/Ebitda	Parametri del sistema MBO: da un minimo di 3 a un massimo di 4 parametri di natura quantitativa e/o progettuale, diversificati a seconda del ruolo organizzativo e delle aree di responsabilità di ciascun DRS, a cui viene applicato un fattore correttivo legato ai risultati di Gruppo
INCENTIVAZIONE VARIABILE DI LUNGO TERMINE (LTI) <i>Finalizzata ad allineare, nel lungo termine, l'azione del Management con gli interessi degli Azionisti</i>	Non previsto	<u>Nuovo Piano LTI:</u> tenuto conto dell'operazione che ha portato al cambio di controllo di FKR, il C.d.A. avvierà un processo per predisporre un nuovo Piano LTI legato a obiettivi di performance Target = € 900.000 <i>pro rata temporis</i> a far data dal 24 febbraio 2022	<u>Nuovo Piano LTI:</u> tenuto conto dell'operazione che ha portato al cambio di controllo di FKR, il C.d.A. avvierà un processo per predisporre un nuovo Piano LTI legato a obiettivi di performance
INDENNITA' DI FINE RAPPORTO <i>Indennità finalizzate a tutelare gli interessi della società, prevenendo eventuali controversie</i>	Non previsto	Indennità per la cessazione anticipata del rapporto di amministrazione: € 1.800.000 in caso di <i>Good Leaver</i> e € 900.000 in caso di <i>Medium Leaver</i> Indennità di fine mandato per mancato rinnovo: € 1.800.000 (<i>Good Leaver</i> o <i>Medium Leaver</i>) Patto di non concorrenza per 6 mesi dalla data di cessazione della carica: € 100.000 per ciascun mese di durata del patto	Non previsti ex ante

¹ Per il periodo antecedente al 24 febbraio 2022, continuerà a trovare applicazione *pro rata temporis* il compenso fisso previsto dal precedente pacchetto remunerativo dell'Amministratore Delegato, pari a 500.000 € annui.

² Per il periodo antecedente al 24 febbraio 2022, continuerà a trovare applicazione *pro rata temporis* la remunerazione variabile di breve periodo prevista dal precedente pacchetto remunerativo dell'Amministratore Delegato, con incentivo *target* pari a € 270.000.

Indice

PREMESSA.....	4
RIFERIMENTI NORMATIVI	5
SEZIONE I (POLITICA DI REMUNERAZIONE)	6
PROCEDURE PER L'ADOZIONE E L'ATTUAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE	7
Soggetti coinvolti	7
Processo per la definizione e approvazione della politica.....	10
DURATA DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE.....	10
FINALITÀ DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE.....	11
PRINCIPI GENERALI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE.....	12
COLLEGAMENTO TRA STRATEGIA, REMUNERAZIONE E SOSTENIBILITÀ.....	13
LE PRINCIPALI NOVITÀ DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE DI FALCK RENEWABLES.....	14
INFORMAZIONI SULLA POLITICA DELLA SOCIETÀ IN MATERIA DI REMUNERAZIONE	15
Presidente del Consiglio di Amministrazione.....	17
Amministratori non esecutivi.....	17
Amministratori esecutivi.....	18
Dirigenti con responsabilità strategiche.....	27
Componenti dell'Organo di Controllo	31
PROCEDURA DI DEROGA	32
SEZIONE II (COMPENSI CORRISPOSTI)	33
PARTE PRIMA	34
PARTE SECONDA.....	42

PREMESSA

La remunerazione degli Amministratori, in particolar modo di quelli che rivestono cariche esecutive, dei Direttori Generali, 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 2022 ed evidenziare l'effettiva applicazione di quella relativa all'esercizio 2021.

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 2022. 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 2022;
- 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 2021, 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 redatta ai sensi del precitato articolo 123-ter del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 ed in conformità all'Allegato 3A, schemi 7-bis e 7-ter del regolamento CONSOB 14 maggio 1999 n. 11971 e successive modifiche.

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 delle raccomandazioni identificati dall'art. 5 del Codice di Corporate Governance emesso da Borsa Italiana nel gennaio 2020, 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.

Falck
Renew
ables

PURE POWER TO GROW



SEZIONE I (POLITICA DI 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 Remunerazioni

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

Il Comitato Remunerazioni 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 RemCo), 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.

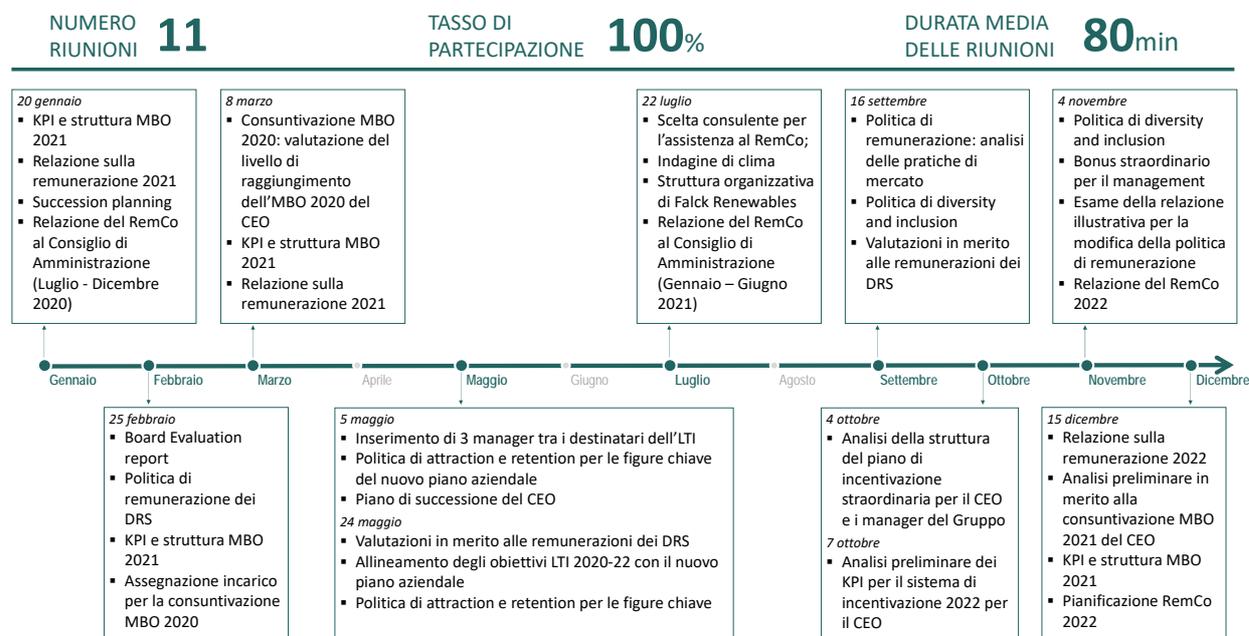
Alla data della presente relazione, i componenti del Comitato Remunerazioni sono:

- ❖ Elisabetta Caldera, Presidente⁴
- ❖ Paolo Pietrogrande, Componente⁴
- ❖ Nicoletta Giadrossi, Componente⁴.

Nel corso del 2021, il Comitato Remunerazioni si è riunito 11 volte (con un tasso di partecipazione del 100%).

⁴ Indipendente secondo T.U.F. e secondo Codice di Corporate Governance.

Di seguito sono riepilogati le attività realizzate dal RemCo nel corso dell'anno:



Alla data di approvazione della presente Relazione si sono svolte, nel corso del 2022, 4 riunioni del RemCo dedicate, tra l'altro, alla finalizzazione del nuovo sistema MBO, all'accelerazione dei piani incentivanti a lungo termine, sia in denaro che in azioni, relativi al triennio 2020-2022 a fronte del perfezionamento dell'operazione straordinaria che ha comportato il cambio di controllo della Società, 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.

Il Consiglio, tra gli altri compiti:

- ❖ definisce, su proposta del Comitato Remunerazioni, la Politica di Remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- ❖ determina, esaminate le proposte del Comitato Remunerazioni 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

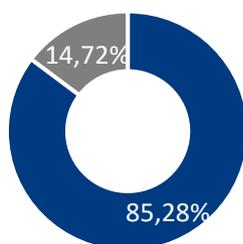
Ai sensi delle applicabili disposizioni di legge e di Statuto, il ruolo dell'Assemblea, rispetto ai temi di interesse per la presente Relazione, consiste principalmente nel:

- ❖ determinare il compenso degli Amministratori e dei Sindaci;
- ❖ approvare i piani di compensi basati su strumenti finanziari a favore di componenti del Consiglio di Amministrazione, dipendenti o collaboratori della Società (o di società controllanti o controllate);
- ❖ esprimersi sulla Relazione stessa.

Si riporta per completezza il rendiconto delle ultime votazioni da parte sulla Sezione I (14 dicembre 2021, data in cui l'Assemblea è stata convocata per votare in merito alla proposta di modifica della "Politica di Remunerazione per l'esercizio 2021" contenuta nella Sezione I della Relazione annuale sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, approvata dall'assemblea degli azionisti in data 29 aprile 2021, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-bis, del D. Lgs. n. 58/98) e sulla Sezione II della Relazione sulla Remunerazione 2021 (29 aprile 2021):

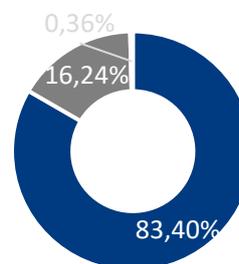
	Sezione 1 (% sul capitale presente)	Sezione 2 (% sul capitale presente)
Azioni favorevoli	85,28%	83,40%
Azioni contrarie	14,72%	16,24%
Azioni astenute	0,00%	0,36%

Voto sulla Sezione 1 della Relazione
(% del capitale presente), 14 dicembre
2021



■ Azioni favorevoli ■ Azioni contrarie
■ Azioni astenute

Voto sulla Sezione 2 della Relazione
(% del capitale presente), 29 aprile 2021



■ Azioni favorevoli ■ Azioni contrarie
■ Azioni astenute

Processo per la definizione e approvazione della politica

La Politica di Remunerazione è sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione di Falck Renewables su proposta del Comitato Remunerazioni, 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 Remunerazioni e quindi approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 22 marzo 2022.

DURATA DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

Al fine di garantire il continuo confronto con gli azionisti e di facilitarne il coinvolgimento nella definizione delle linee guida della politica di remunerazione della Società e, al contempo, di mantenere la necessaria flessibilità per rispondere prontamente alle esigenze future di un

contesto di mercato estremamente dinamico, la presente Politica di remunerazione ha durata annuale.

La Società, quindi, sottoporrà di anno in anno l'approvazione della Politica di remunerazione all'Assemblea degli azionisti.

La presente Politica di remunerazione (di seguito "Politica di remunerazione 2022" o, semplicemente, "Politica 2022") è valida per l'anno 2022.

Qualora l'Assemblea dei soci non approvi la politica di remunerazione, la Società provvederà a corrispondere remunerazioni in conformità con l'ultima Politica approvata dall'Assemblea stessa.

FINALITÀ DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

La Politica di Remunerazione della Società viene definita in coerenza alle raccomandazioni formulate dal Codice di Corporate Governance 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 risultati, al fine di assicurare il rispetto del principio *Pay for 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.

PRINCIPI GENERALI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

La Politica di remunerazione adottata da Falck Renewables per i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale e per i Dirigenti con Responsabilità Strategica del Gruppo è funzionale al perseguimento del successo sostenibile della Società ed è volta ad attrarre, trattenere e motivare persone dotate della competenza e della professionalità richieste dal ruolo ricoperto nella Società.

Tale Politica è definita in modo tale da allineare gli interessi dei suddetti soggetti con l'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli Azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo, tenendo in considerazione, al contempo, anche gli interessi delle altre categorie di portatori di interesse della Società. La Politica per la remunerazione è volta altresì a contribuire alla creazione di valore sostenibile da parte della Società ed assicura che la remunerazione sia basata sui risultati effettivamente conseguiti dagli interessati e dal Gruppo nel suo insieme (*Pay for Performance*).

La Politica di remunerazione si ispira ai principi di seguito descritti:

❖ Meritocrazia

Falck Renewables, nel definire i compensi degli Amministratori, dei Sindaci e dei Dirigenti con Responsabilità Strategica – ma, più in generale, di tutte le persone che lavorano in azienda – adotta criteri di allineamento delle remunerazioni ai risultati dei business in una logica meritocratica e selettiva.

❖ Equità

Falck Renewables applica principi di equità retributiva, mantenendo la coerenza tra remunerazione e responsabilità ricoperte, impegnandosi a garantire alle nostre persone pari opportunità, in un contesto di valorizzazione delle diversità e della cultura dell'inclusione.

❖ Oggettività

Falck Renewables ha avviato negli ultimi anni un percorso di miglioramento delle proprie politiche retributive che ha portato nel 2021 all'introduzione di strumenti tesi ad assicurare in maniera oggettiva il confronto continuo con le prassi di mercato in essere ed a supportare la Società nel definire in maniera oggettiva una politica retributiva che abbia tali prassi come benchmark di riferimento, nei confronti del quale definire il posizionamento atteso.

❖ Trasparenza

Falck Renewables ha scelto di condividere con le proprie persone i criteri adottati nella definizione della politica retributiva e i termini principali delle policy che ne consentono l'applicazione.

COLLEGAMENTO TRA STRATEGIA, REMUNERAZIONE E SOSTENIBILITÀ

La Politica di remunerazione di Falck Renewables contribuisce al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della società attraverso l'individuazione di parametri di performance collegati agli obiettivi strategici della Società. La Politica è predisposta in modo tale che i sistemi di incentivazione siano coerenti con le priorità strategiche aziendali, anche attraverso un opportuno bilanciamento tra la componente fissa della remunerazione e quella variabile, ed i parametri utilizzati nell'ambito di tali sistemi orientino il management di FKR al conseguimento degli obiettivi di lungo termine della Società.

Inoltre, la Politica di Falck Renewables riconosce un maggior peso alla componente variabile di lungo termine, rispetto a quella di breve termine, sia per il Consigliere Delegato che per i Dirigenti con Responsabilità Strategica, tenuto conto della finalità di perseguire la creazione del valore sostenibile nel medio-lungo periodo e della rilevanza del piano strategico industriale di Gruppo al 2025.

Infatti, i piani industriali di FKR hanno orizzonti temporali di 5 anni, al fine di consentire una visibilità di più lungo respiro in questa fase dinamica dell'industria dell'energia. Alla base del piano strategico industriale vi è una piena integrazione con le tematiche di sostenibilità, che prevede quattro target di sostenibilità al 2025, uno per ciascuno dei quattro capitali:

- ❖ **capitale economico**: il valore aggiunto distribuito ai nostri stakeholder;
- ❖ **capitale sociale e relazionale**: la qualità del coinvolgimento delle comunità locali nei nostri impianti;
- ❖ **capitale ambientale**: le emissioni di gas serra evitate grazie alla produzione di energia verde dal vento e dal sole;
- ❖ **capitale umano**: la formazione costante delle nostre persone.

LE PRINCIPALI NOVITÀ DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE DI FALCK RENEWABLES

1. Revisione del pacchetto di remunerazione dell'Amministratore Delegato

A seguito del perfezionamento, in data 24 febbraio 2022, dell'operazione straordinaria che ha portato al cambio di controllo della Società, il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto opportuno valutare una revisione del pacchetto di remunerazione dell'Amministratore Delegato.

Tale revisione prevede che il nuovo pacchetto di remunerazione sia composto in via principale da:

- i. Compenso fisso pari a 600.000 euro (di cui 500.000 euro per la carica di Amministratore e Amministratore Delegato e 100.000 euro per l'incarico di Direttore Generale);
- ii. Remunerazione variabile di breve termine target pari al 100% della remunerazione fissa, con un tetto massimo pari al 150% rispetto all'incentivo *target*;
- iii. Remunerazione variabile di lungo termine target pari al 150% della remunerazione fissa, con un tetto massimo pari al 166,7% rispetto all'incentivo *target*;
- iv. Un pacchetto di benefit inclusivo di dispositivi informatici e di comunicazione, auto aziendale ad uso promiscuo, *housing*, polizza *D&O*, polizze assicurative e sanitarie e quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) applicabile all'incarico dirigenziale dell'Amministratore Delegato;
- v. Indennità per la cessazione anticipata del rapporto di amministrazione, indennità di fine mandato per mancato rinnovo, patto di non concorrenza post-contrattuale, trattamento di fine mandato (TFM) e competenze di fine rapporto relative al rapporto dirigenziale;
- vi. Bonus straordinario *una tantum* di importo pari a 300.000 euro in caso di esito positivo del *delisting* della Società e rifinanziamento dei debiti finanziari esistenti al 24 febbraio 2022 (il pagamento del bonus straordinario *una tantum* non potrà, comunque, intervenire prima del mese successivo al verificarsi del *delisting* della Società) e bonus straordinario *una tantum* in caso di *exit* dell'attuale azionista di controllo della Società, di importo da concordarsi in buona fede tra la Società e l'Amministratore Delegato.

Il pacchetto retributivo è stato determinato in coerenza con le deleghe e i poteri attribuiti all'Amministratore Delegato, e tenendo in considerazione il rapporto di lavoro subordinato

di livello dirigenziale intercorrente tra l'Amministratore Delegato e la Società, nella quale egli riveste anche il ruolo di Direttore Generale.

2. Revisione dei parametri del Sistema MBO dell'Amministratore Delegato

La Politica di remunerazione della Società assicura un collegamento diretto tra la strategia aziendale con i meccanismi di remunerazione ed incentivazione. Per questo motivo, il Comitato di remunerazione ha ritenuto opportuno rivedere i parametri del sistema MBO dell'Amministratore Delegato, al fine di recepire le novità dettate dall'attuale situazione di incertezza e volatilità dell'intero settore Energy. Ciò ha portato il Consiglio di Amministrazione, su proposta del RemCo, ad apportare alcune modifiche ai parametri di incentivazione ed alle loro pesature. In particolare, tenuto conto di quanto sopra, è stato ritenuto necessario sostituire il parametro legato alla Gross Pipeline con un indicatore legato all'efficienza degli impianti. Infatti, alla luce del contesto in cui Falck Renewables si trova ad operare, risulta di primaria importanza assicurare che il focus dell'Amministratore Delegato per il 2022 sia incentrato nell'assicurare i migliori livelli di performance del portafoglio della Società. Il parametro System Energy Availability Netted from all the not controlled losses (SEA NET) è stato introdotto da diversi anni in azienda, è continuamente monitorato dal management di FKR e rappresenta un aspetto di cruciale importanza nel raggiungimento dei risultati definiti all'interno del piano industriale. L'introduzione del parametro SEA NET ha portato ad una revisione delle pesature dei KPI dell'MBO dell'AD, come indicato nel paragrafo precedente del presente documento.

INFORMAZIONI SULLA POLITICA DELLA SOCIETÀ IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

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 guida della Politica 2022 sono state definite in coerenza con le finalità ed i principi generali enunciati e sono state valutate, dal Comitato Remunerazioni, 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 esecutivo del Consiglio di Amministrazione: Dott. Olov Mikael Kramer;
- ❖ Amministratori esecutivi: il Consigliere Delegato e Direttore Generale Ing. Toni Volpe;
- ❖ Amministratori non esecutivi: il Vice Presidente Dott. John Hoskins Foster e i Consiglieri Dott.ssa Sneha Sinha, Dott. Mark Alan Walters, Dott.ssa Elisabetta Caldera, Dott.ssa Marta Dassù, Dott.ssa Nicoletta Giadrossi, Dott.ssa Georgina Grenon, Dott. Andrew Lee Ott, Ing. Paolo Pietrogrande, Dott.ssa Silvia Stefini.

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.

Il compenso lordo annuo del Presidente del Consiglio di Amministrazione è stato stabilito dal Consiglio di Amministrazione di Falck Renewables nella seduta del 24 febbraio 2022 in misura pari a 340.000 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.

Il pacchetto retributivo del Presidente del Consiglio di Amministrazione è integrato, per quanto riguarda i benefici non monetari, da una copertura assicurativa c.d. *D&O (Directors & Officers)*.

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 7 maggio 2020 e ripartito dal Consiglio di Amministrazione come di seguito specificato (anche con riferimento alla remunerazione per la partecipazione a Comitati, Sustainable Strategy Committee⁵ e Organismo di Vigilanza):

⁵ Il Presidente del Consiglio di Amministrazione ricopre anche il ruolo di Presidente del Sustainable Strategy Committee e non percepisce alcun compenso per lo svolgimento di tale incarico.

Compensi degli Amministratori non rivestiti di particolari cariche

Vice Presidente del C.d.A.	€ 50.000	Membro del C.d.A.	€ 45.000
Comitato Remunerazioni		Control and Risk Committee	
Presidente	€ 45.000	Presidente	€ 45.000
Membro	€ 20.000	Membro	€ 20.000
Sustainable Strategy Committee		Organismo di Vigilanza	
Presidente	€ 0	Presidente	€ 35.000
Membro	€ 45.000	Membro	€ 25.000

In linea con le *best practice* riferibili ai sistemi di remunerazione, la Politica per la remunerazione degli amministratori non esecutivi prevede un compenso adeguato alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dai compiti loro attribuiti in seno all'organo di amministrazione e nei comitati consiliari; tale compenso non è legato, a obiettivi di performance finanziaria. Gli Amministratori non esecutivi non sono destinatari di piani di incentivazione a base azionaria. Essi hanno inoltre diritto al rimborso delle spese sostenute per l'espletamento dell'incarico.

Il pacchetto retributivo degli amministratori non esecutivi è integrato, per quanto riguarda i benefici non monetari, da una copertura assicurativa c.d. *D&O (Directors & Officers)*.

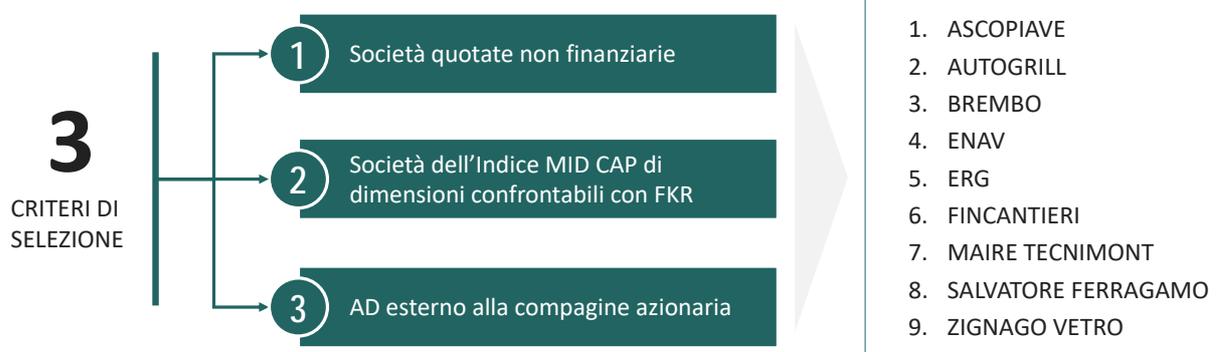
Amministratori esecutivi

Il Consiglio, nella definizione della Politica del Consigliere Delegato, ha tenuto in considerazione i seguenti principi e criteri:

- ❖ 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, prevedendo che la componente variabile rappresenti una parte significativa della remunerazione complessiva;
- ❖ 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 legati in parte significativa a un orizzonte di lungo periodo. Essi sono coerenti con gli obiettivi strategici di FKR e sono finalizzati a promuoverne il successo sostenibile, anche attraverso parametri non finanziari.

Con il supporto di una società specializzata, FKR ha realizzato un'analisi di benchmark che ha preso in considerazione esclusivamente gli Amministratori Delegati di alcune Società non finanziarie dell'indice MID CAP di Borsa Italiana di dimensioni confrontabili con FKR, che presentano un Amministratore Delegato esterno rispetto alla compagine azionaria di riferimento. Tali Società sono state ritenute rappresentative sia in termini di mercato di riferimento per il Consigliere Delegato. Di seguito sono elencate le Società del panel:



La remunerazione del Consigliere Delegato è composta come segue:

Pacchetto di remunerazione target del Consigliere Delegato

REMUNERAZIONE FISSA		REMUNERAZIONE VARIABILE		BENEFIT
Emolumento come Consigliere Delegato	€ 500.000	MBO <i>(target bonus)</i>	€ 600.000	Dispositivi di comunicazione ed informatici, autovettura, polizza D&O, appartamento, polizza sanitaria, tutele previste dal CCNL.
Retribuzione per il ruolo di Direttore Generale	€ 100.000	LTI <i>(target bonus)</i>	€ 900.000	
TOTALE	€ 600.000	TOTALE <i>(target)</i>	€ 1.500.000	

Paymix target del Consigliere Delegato

28,6%	28,6%	42,9%
■ Fisso	■ MBO	■ LTI

La remunerazione media annuale per il Consigliere Delegato è determinata sulla base dei seguenti criteri:

- ❖ la componente fissa ha un peso pari al 28,6% dell'*Annual Total Direct Compensation* in corrispondenza del raggiungimento della *performance* al *target*. La componente fissa complessiva per l'emolumento come Consigliere, come Consigliere Delegato e come retribuzione per il ruolo di Direttore Generale è pari a 600.000 euro lordi annui (di cui 500.000 euro lordi annui per la carica di Consigliere e Consigliere Delegato e 100.000 euro lordi annui per il ruolo di Direttore Generale). Alla luce dell'operazione che ha portato all'acquisto della partecipazione rappresentativa del 60 per cento detenuta da Falck S.p.A. da parte di Green Bidco S.p.A., designata quale acquirente della partecipazione di maggioranza detenuta da Falck, e del conseguente cambio di controllo, il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto opportuna una revisione del compenso fisso;
- ❖ la componente variabile di breve termine (MBO) ha un peso pari al 28,6% dell'*Annual Total Direct Compensation* in corrispondenza del raggiungimento della *performance* al *target*. Alla luce dell'operazione di cui al punto precedente, il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto opportuna una revisione dell'ammontare target del sistema di incentivazione di breve termine. L'incentivo massimo è inoltre pari a 900.000 euro lordi, su base annuale;
- ❖ la componente variabile di lungo termine (LTIP), su base annuale, ha un peso pari al 42,9% dell'*Annual Total Direct Compensation* in corrispondenza del raggiungimento della *performance* al *target*. Alla luce dell'operazione di cui al punto precedente, il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto opportuno una revisione dell'ammontare target del sistema di

incentivazione di lungo termine. L'incentivo massimo è inoltre pari a 1.500.000 euro, su base annuale;

- ❖ il pacchetto di *benefit* comprende quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) applicabile all'incarico dirigenziale dell'Amministratore Delegato. Il contratto da Amministratore prevede inoltre dispositivi informatici e di comunicazione, l'auto aziendale ad uso promiscuo, *housing*, la copertura assicurativa c.d. *D&O (Directors & Officers)*, polizze assicurative e sanitarie.

L'ammontare delle componenti fisse e variabili sopra riportato costituisce il nuovo pacchetto di remunerazione dell'Amministratore Delegato, a seguito dell'operazione che ha portato al cambio di controllo di Falck Renewables in data 24 febbraio 2022. Pertanto, per il 2022 la componente fissa e le componenti variabili di breve (MBO) e medio-lungo termine (LTI), come sopra descritte, saranno applicate secondo un principio di *pro rata temporis* a partire dal momento del *closing* della menzionata operazione straordinaria (occorso in data 24 febbraio 2022). Per il periodo antecedente rispetto alla data del 24 febbraio 2022, troveranno applicazione, sempre secondo un principio di *pro rata temporis*, gli importi della remunerazione annuale fissa e della remunerazione annuale variabile di breve termine (MBO) previsti dal precedente pacchetto di remunerazione dell'Amministratore Delegato, ferma restando l'applicazione, nel corso dell'esercizio 2022, dell'accelerazione dei piani incentivanti a lungo termine, relativi al triennio 2020-2022.

I *benefit* previsti dal precedente pacchetto remunerativo dell'Amministratore Delegato continuano a trovare applicazione sino alla loro sostituzione con i *benefit* previsti dal nuovo pacchetto di remunerazione dell'Amministratore Delegato, come sopra descritti.

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 Remunerazioni, entro il primo trimestre dell'anno di riferimento e sulla base del *Budget* approvato dal Consiglio di Amministrazione stesso. Tali obiettivi sono legati ad alcuni parametri ritenuti rilevanti dal punto di vista gestionale e fondamentali per il Piano Industriale.

KPI	PESO
Ebitda	40%
System Energy Availability NET	35%
Community Engagement	15%
Equilibrio di genere	10%
TOTALE	100%

Sono stati individuati 3 scenari di *performance* (soglia, intermedio e massimo) in corrispondenza dei quali maturano *bonus* via via crescenti, su base annuale, ricompresi tra un minimo di 400.000 euro lordi (qualora i criteri di *performance* stabiliti per l'anno di riferimento siano raggiunti secondo livelli pari a un determinato *floor*) e un massimo di 900.000 euro lordi (qualora i criteri di *performance* stabiliti per l'anno di riferimento siano raggiunti secondo livelli al di sopra del *budget* approvato), con incentivo *target* pari a 600.000 euro lordi (per l'ipotesi in cui i criteri di *performance* stabiliti per l'anno di riferimento siano raggiunti secondo livelli in linea con il *budget* approvato), coerentemente con la strategia di incentivazione riportata. Nel caso in cui il raggiungimento dei criteri di *performance* da parte del Consigliere Delegato abbia carattere intermedio rispetto ai 3 riportati scenari, la componente di remunerazione variabile di breve periodo (MBO) sarà calcolata in base al metodo dell'interpolazione lineare.

Il sistema prevede una Condizione Cannello 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* o di *Medium Leaver*, come indicato di seguito).

La verifica del raggiungimento degli obiettivi verrà effettuata dal Consiglio di Amministrazione di Falck Renewables, su istruttoria del Comitato Remunerazioni.

In caso di cessazione anticipata dalla carica, il compenso variabile di breve periodo (MBO) relativo all'anno di riferimento sarà corrisposto (i) *pro rata temporis* in misura pari al 100% degli obiettivi di *performance* raggiunti, ricalcolati *year to date*, in caso di *Good Leaver*, e (ii) *pro rata temporis* in misura pari al 50% degli obiettivi di *performance* raggiunti, ricalcolati *year to date*, in caso di *Medium Leaver*. In caso di *Bad Leaver*, non sarà corrisposto alcun importo a titolo di compenso variabile di breve periodo.

Retribuzione variabile di medio-lungo termine (LTIP)

In ragione del perfezionamento, in data 24 febbraio 2022, dell'operazione straordinaria che ha comportato il cambio di controllo della Società, nonché considerata l'importanza che il sistema di incentivazione di lungo termine riveste per assicurare il perseguimento del successo sostenibile di lungo termine e l'allineamento degli interessi del *management* con quello degli azionisti, il Consiglio di Amministrazione avvierà un'istruttoria per la predisposizione di un nuovo piano di incentivazione di medio-lungo termine a favore dell'Amministratore Delegato, caratterizzato da un orizzonte temporale almeno triennale e con scaglioni di remunerazione variabile calcolati secondo il metodo dell'interpolazione lineare in relazione al raggiungimento di determinati obiettivi di *performance*. Ai sensi del nuovo piano incentivante di medio-lungo termine, in particolare, l'Amministratore Delegato avrà diritto (i) a un incentivo *target* pari a 900.000 euro lordi qualora i criteri di *performance* stabiliti per l'anno di riferimento siano raggiunti secondo livelli in linea con il *budget* approvato, (ii) a un incentivo ricompreso tra un minimo di 900.000 euro lordi e un massimo di 1.500.000 euro lordi qualora i criteri di *performance* stabiliti per l'anno di riferimento siano raggiunti secondo livelli superiori al *budget* approvato, e (iii) a un incentivo ricompreso tra un minimo di 600.000 euro lordi e un massimo di 900.000 euro lordi qualora i criteri di *performance* stabiliti per l'anno di riferimento siano raggiunti secondo livelli ricompresi tra un determinato *floor* e il *budget* approvato.

La verifica del raggiungimento degli obiettivi verrà effettuata dal Consiglio di Amministrazione di Falck Renewables, su istruttoria del Comitato Remunerazioni.

Nell'ipotesi di cessazione anticipata dalla carica, gli importi già maturati a titolo di remunerazione variabile di medio-lungo termine saranno corrisposti per intero in caso di *Good Leaver* o *Medium Leaver*, mentre il compenso variabile di medio-lungo termine relativo all'anno di riferimento sarà corrisposto (i) *pro rata temporis* in misura pari al 100% degli obiettivi di *performance* raggiunti (ricalcolati *year to date*) in caso di *Good Leaver*, e (ii) *pro rata temporis* in misura pari al 50% degli obiettivi di *performance* raggiunti (ricalcolati *year to date*) in caso di *Medium Leaver*. In caso di *Bad Leaver*, non sarà corrisposto alcun importo a titolo di compenso variabile di medio-lungo termine.

Nel corso dell'esercizio 2022, ha inoltre trovato applicazione, previa istruttoria del Comitato Remunerazioni, l'accelerazione dei piani incentivanti a lungo termine, relativi al triennio 2020-2022. Il cambio di controllo della Società, intervenuto in data 24 febbraio 2022, ha infatti

determinato l'avveramento di una delle condizioni previste dai Regolamenti dei piani LTI 2020-2022 per l'accelerazione dei piani stessi.

È espressamente riconosciuto il diritto della Società, fino all'eventuale *delisting* della Società medesima, di (i) non procedere al pagamento degli importi integranti la remunerazione variabile di breve periodo (MBO) o di medio-lungo termine (LTIP) o (ii) qualora già corrisposti, di ottenere il rimborso degli stessi, 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 (*malus e clawback clause*).

Benefit

L'offerta retributiva del Consigliere Delegato è completata con diverse tipologie di *benefit*. Essi consistono principalmente in coperture previdenziali, assicurative e assistenziali che riflettono in modo coerente e migliorativo la tutela previdenziale e assistenziale prevista dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro applicabile al rapporto dirigenziale (CCNL Dirigenti di Aziende produttrici di beni e servizi). Sono previsti, inoltre, (i) l'uso di dispositivi di comunicazione e dispositivi informatici, (ii) la disponibilità di un'auto aziendale a uso promiscuo, (iii) l'assegnazione di un'unità immobiliare ad uso abitativo. Il pacchetto retributivo del Consigliere Delegato è integrato, per quanto riguarda i benefici non monetari, da una copertura assicurativa c.d. *D&O (Directors & Officers)*.

Indennità in caso di cessazione anticipata o mancato rinnovo 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.

Per il Consigliere Delegato sono attualmente previste:

- ❖ indennità in caso di cessazione anticipata della carica di Consigliere e di Consigliere Delegato, consistente in un importo *una tantum* e omnicomprensivo pari a 1.800.000 euro lordi (in caso di *Good Leaver*) o 900.000 euro lordi (in caso di *Medium Leaver*), non spettante in caso di *Bad Leaver*;
- ❖ indennità di fine mandato, per il caso di mancato rinnovo della carica di Consigliere e di Consigliere Delegato da parte del Consiglio di Amministrazione, consistente in un importo *una tantum* e omnicomprensivo pari a 1.800.000 euro lordi, non spettante in caso di *Bad Leaver*,

fermo restando che (i) l'indennità di fine mandato non potrà in nessun caso sommarsi all'indennità per cessazione anticipata della carica, .

Sia l'indennità relativa alla cessazione anticipata della carica di Consigliere e di Consigliere Delegato sia l'indennità di fine mandato comprendono anche la cessazione del rapporto di lavoro subordinato relativo alla carica di Direttore Generale.

L'indennità spettante è stata definita anche considerando le raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance* nonché, per quanto riguarda nello specifico il rapporto di lavoro dirigenziale, tenuto conto delle tutele previste dal CCNL di riferimento.

Qualora, in caso di dimissioni dalla carica o dall'incarico di Direttore Generale, la Società esoneri il Consigliere Delegato dal fornire un congruo preavviso, si prevede l'erogazione a favore del Consigliere Delegato di un'indennità sostitutiva del preavviso medesimo.

Si prevede inoltre l'erogazione a favore del Consigliere Delegato, a seguito della cessazione della carica di Consigliere e di Consigliere Delegato, degli eventuali ulteriori incarichi e del rapporto di lavoro subordinato dirigenziale, di un importo pari al 7,41% della remunerazione fissa e della remunerazione variabile di breve periodo (MBO) effettivamente maturata, per ciascun anno di svolgimento della carica, a titolo di "trattamento di fine mandato" (TFM), oltre alle competenze di fine rapporto relative al rapporto dirigenziale.

La Società ha infine stipulato un patto di non concorrenza con il Consigliere Delegato, che ha una validità pari a 6 mesi dalla data di cessazione della carica e prevede un corrispettivo a favore del Consigliere Delegato pari a 100.000 euro lordi per ciascun mese di durata del patto.

Bonus straordinario approvato dall'Assemblea degli Azionisti in data 14 dicembre 2021

L'Assemblea degli Azionisti della Società, in data 14 dicembre 2021, ha approvato (in conformità a quanto già in precedenza deliberato dal Consiglio di Amministrazione) la modifica della Politica di remunerazione per l'esercizio 2021, rendendo possibile l'attribuzione all'Amministratore Delegato (con pagamento da eseguirsi da parte del Lead Independent Director pro tempore designato, ovvero, se non designato, del Consigliere indipendente più anziano per età) di un bonus straordinario di Euro 18.487.500, condizionatamente al buon esito dell'operazione che prevedeva l'ingresso nel capitale sociale della Società di un nuovo investitore strategico che ne acquistasse il controllo ai sensi dell'art. 2359, commi 1 e 2, del codice civile. In particolare, è previsto che il diritto al pagamento di tale bonus maturi nel momento in cui – a seguito del

perfezionamento dell'acquisizione della partecipazione di controllo ai sensi dell'art. 2359, commi 1 e 2, del codice civile – tale investitore strategico e nuovo azionista di controllo pubblici il documento d'offerta, approvato dalla Consob ai sensi dell'art. 102, comma 4, del TUF, relativo alla promozione di un'offerta pubblica di acquisto obbligatoria sul restante capitale sociale della Società a un prezzo per azione almeno pari a Euro 8,81 (come aggiustato per tener conto di eventuali dividendi o altre distribuzioni agli azionisti intervenute successivamente al 30 giugno 2021). Il pagamento di tale bonus straordinario non sarà tuttavia dovuto qualora, al verificarsi delle condizioni sopra indicate, l'Amministratore Delegato non rivesta più la propria carica nella Società a motivo di sue dimissioni volontarie non concordate con la Società stessa; restando inteso, invece, che in caso di cessazione del rapporto di lavoro per qualsivoglia altra causa, ivi incluse a titolo esemplificativo le ipotesi di licenziamento, morte e/o incapacità sopravvenuta dell'Amministratore Delegato, quest'ultimo conserverà il diritto al pagamento del bonus straordinario al verificarsi delle relative condizioni.

Il menzionato importo di euro 18.487.500 è da intendersi al lordo delle imposte e non include né eventuali contributi assistenziali e previdenziali dovuti dalla Società né eventuali contributi assistenziali e previdenziali a carico dell'Amministratore Delegato trattenuti dalla Società.

Con riferimento al processo di definizione del bonus straordinario, si segnala, in particolare, che, il Comitato Remunerazioni ha:

- (i) elaborato le proprie considerazioni e valutazioni autonomamente, basandosi principalmente su esperienze pregresse dei propri componenti. Infatti, il Comitato Remunerazioni è composto da soggetti caratterizzati da un'elevata e qualificata competenza rispetto a operazioni analoghe a quelle in oggetto, avendo maturato significative esperienze rispettivamente in ambito HR, gestionale e private equity, oltre che con riferimento all'*industry* delle energie rinnovabili, particolarmente dinamica anche in ragione del contesto di mercato;
- (ii) a fini di complemento informativo rispetto alle proprie valutazioni, senza farvi prevalente affidamento, fatto ricorso ad un campione di n. 6 operazioni, i cui dati sono stati forniti in forma anonima, anche alla luce degli applicabili vincoli di confidenzialità, da un primario consulente internazionale;
- (iii) tenuto conto del fatto che il diritto al pagamento dell'eventuale *bonus* straordinario sarebbe maturato esclusivamente in caso di perfezionamento di un'operazione

straordinaria che comportasse il cambio di controllo della Società e – conseguentemente – il lancio di un’offerta pubblica di acquisto obbligatoria sull’intero capitale sociale della Società.

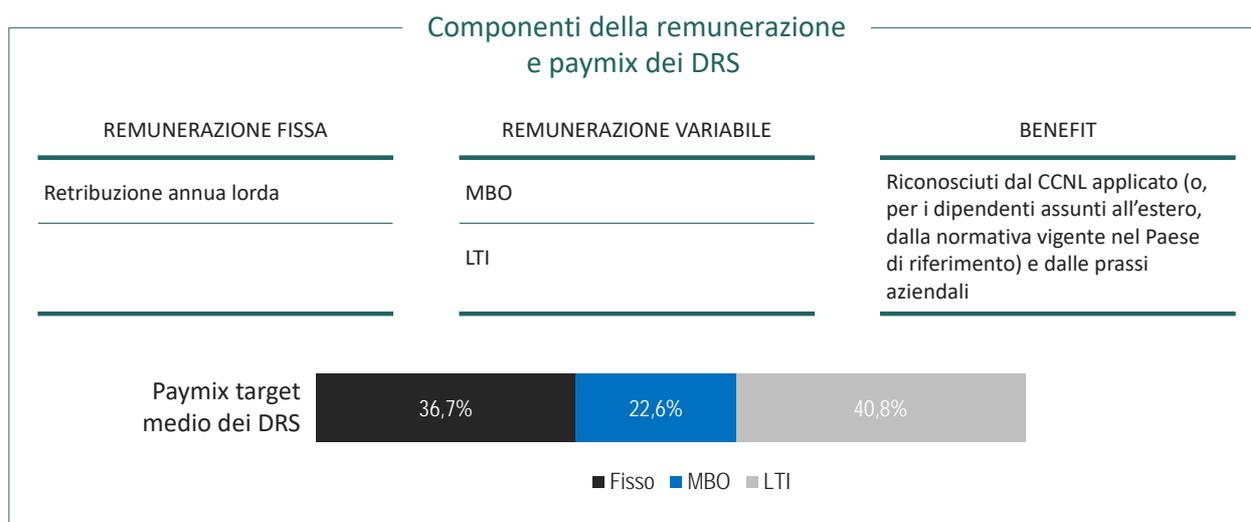
Quanto al punto (ii) che precede, si specifica che le operazioni incluse nel suddetto campione sono tutte riferite a operazioni straordinarie che hanno avuto ad oggetto pacchetti di maggioranza del capitale sociale di società non quotate operanti a livello europeo nel settore dell’energy, perfezionate nel periodo compreso tra il 2008 e il 2021. Al proposito si specifica che il ricorso a un *panel* di soggetti non quotati discende dall’assenza di operazioni comparabili a quella in oggetto, quali offerte pubbliche di acquisto di società quotate attive nel settore delle energie rinnovabili, finalizzate al loro *delisting*.

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.

Anche per i Dirigenti con Responsabilità Strategica valgono i principi e criteri descritti in precedenza per gli Amministratori Esecutivi.

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 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 36,7% 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 22,6% 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 40,8% dell'*Annual Total Direct Compensation* in corrispondenza del raggiungimento della *performance al target*;

- ❖ 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* e una copertura assicurativa c.d. *D&O (Directors & Officers)*.

Retribuzione variabile di breve periodo (MBO)

La politica di assegnazione dell'incentivo variabile annuo 2022 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 3 a un massimo di 5 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 cui viene applicato un fattore correttivo legato ai risultati di Gruppo.

A ciascun obiettivo della *performance* individuale è assegnato un peso percentuale non superiore al 40% del premio massimo. 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.

Retribuzione variabile di medio-lungo termine (LTIP)

In ragione del perfezionamento, in data 24 febbraio 2022, dell'operazione straordinaria che ha comportato il cambio di controllo della Società, il Consiglio di Amministrazione avvierà un'istruttoria per la predisposizione di un nuovo piano di incentivazione di medio-lungo termine a favore dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, caratterizzato da un orizzonte temporale almeno triennale e con scaglioni di remunerazione variabile correlati al raggiungimento di determinati obiettivi di *performance*.

Nel corso dell'esercizio 2022, ha inoltre trovato applicazione l'accelerazione dei piani incentivanti a lungo termine, previsti a favore dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche in relazione al triennio 2020-2022. Il cambio di controllo della Società, intervenuto in data 24 febbraio 2022, ha

infatti determinato l'avveramento di una delle condizioni previste dai Regolamenti dei piani LTI 2020-2022 per l'accelerazione dei piani stessi.

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.

Il pacchetto retributivo dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è integrato, per quanto riguarda i benefici non monetari, da una copertura assicurativa c.d. *D&O (Directors & Officers)*.

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.

Bonus straordinario approvato dall'Assemblea degli Azionisti in data 14 dicembre 2021

L'Assemblea degli Azionisti della Società, in data 14 dicembre 2021, ha approvato (in conformità a quanto già in precedenza deliberato dal Consiglio di Amministrazione) la modifica della Politica di remunerazione per l'esercizio 2021, rendendo possibile l'attribuzione di un bonus straordinario complessivo di Euro 19.570.956 (con pagamento da eseguirsi da parte del Consigliere Delegato Ing. Toni Volpe, ovvero, in caso non sia più in carica, del Presidente pro tempore) a dipendenti della Società o del Gruppo, di cui fino a un massimo del 44% a Dirigenti con Responsabilità Strategiche (suddivisi tra i percipienti nella misura determinata dall'Amministratore Delegato in consultazione con il RemCo e sentito il comitato competente a esprimersi sulle operazioni con

parti correlate, seguendo un criterio di assegnazione basato sulla misura della contribuzione individuale di ciascuno di essi all'operazione), condizionatamente al buon esito dell'operazione che prevedeva l'ingresso nel capitale sociale della Società di un nuovo investitore strategico che ne acquistasse il controllo ai sensi dell'art. 2359, commi 1 e 2, del codice civile. In particolare, è previsto che il diritto al pagamento di tale bonus maturi nel momento in cui – a seguito del perfezionamento dell'acquisizione della partecipazione di controllo ai sensi dell'art. 2359, commi 1 e 2, del codice civile – tale investitore strategico e nuovo azionista di controllo pubblici il documento d'offerta, approvato dalla Consob ai sensi dell'art. 102, comma 4, del TUF, relativo alla promozione di un'offerta pubblica di acquisto obbligatoria sul restante capitale sociale della Società a un prezzo per azione almeno pari a Euro 8,81 (come aggiustato per tener conto di eventuali dividendi o altre distribuzioni agli azionisti intervenute successivamente al 30 giugno 2021). Il pagamento di tale bonus straordinario non sarà tuttavia dovuto qualora, al verificarsi delle condizioni sopra indicate, il beneficiario non rivesta più la propria carica nella Società o nel Gruppo a motivo di sue dimissioni volontarie non concordate con la Società o con il Gruppo; restando inteso, invece, che in caso di cessazione del rapporto di lavoro per qualsivoglia altra causa, ivi incluse a titolo esemplificativo le ipotesi di licenziamento, morte e/o incapacità sopravvenuta del beneficiario, quest'ultimo conserverà il diritto al pagamento del bonus straordinario al verificarsi delle relative condizioni. Il menzionato importo di Euro 19.570.956 è da intendersi al lordo delle imposte e non include né eventuali contributi assistenziali e previdenziali dovuti dalla Società né eventuali contributi assistenziali e previdenziali a carico dei rispettivi beneficiari trattenuti dalla Società o dalle sue controllate.

Quanto al processo di definizione del bonus straordinario per il management team, si rinvia a quanto esposto con riferimento al bonus straordinario per l'Amministratore Delegato.

Componenti dell'Organo di Controllo

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

- ❖ Dario Righetti, Presidente;
- ❖ Patrizia Paleologo Oriundi, Sindaco effettivo;
- ❖ Giovanna Conca, Sindaco effettivo;
- ❖ Daniela Delfrate, Sindaco supplente;
- ❖ Domenico Busetto, Sindaco supplente.

L'Assemblea degli Azionisti di Falck Renewables del 7 maggio 2020 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.

Il pacchetto retributivo dei componenti del Collegio Sindacale è integrato, per quanto riguarda i benefici non monetari, da una copertura assicurativa c.d. *D&O (Directors & Officers)*.

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.

Falck
Renew
ables

PURE POWER TO GROW



SEZIONE II (COMPENSI CORRISPOSTI)

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 Strategiche.

PARTE PRIMA

Di seguito è riportata l'informativa sui compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento (2021). L'illustrazione delle voci e le ulteriori relative informazioni sono reperibili nella Sezione I della Relazione 2021.

Nel merito, la Politica di Remunerazione 2021 è stata oggetto di verifica dal Comitato Remunerazioni in occasione della valutazione periodica prevista dal Codice di Corporate Governance 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 2021 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 2021, 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 2021, la Tabella 1, riporta il valore dei *benefit* riconosciuti nel 2021, 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*.

Come FKR ha tenuto conto del voto espresso sulla sezione II dall'Assemblea nel 2021

Il Consiglio di Amministrazione ha approvato la Politica di engagement con i propri azionisti, che è successivamente stata pubblicata sul sito della Società. Tenuto conto dell'importanza di assicurare un dialogo continuo con il mercato anche sulle tematiche della remunerazione, tra le tematiche oggetto di engagement con i propri azionisti vi è anche l'Executive Compensation. Nei prossimi mesi, pertanto, la Società auspica un consolidamento del dialogo con i propri azionisti su questi temi.

Attuazione della Politica di remunerazione 2021

Retribuzione fissa

- ❖ Amministratori Non Esecutivi: l'Assemblea degli Azionisti ha deliberato in data 7 maggio 2020 un ammontare complessivo pari a € 1.325.000. Il Consiglio di Amministrazione ha deliberato in data 7 maggio 2020 di corrispondere al Vice Presidente un compenso fisso individuale pari a € 50.000 e a ciascun Amministratore un compenso fisso individuale pari a € 45.000 ad esclusione del Presidente e dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale. Nella medesima seduta, il Consiglio di Amministrazione ha inoltre deliberato di riconoscere:
 - a ciascuno degli amministratori chiamato a presiedere il Comitato Remunerazioni e il Control and Risk Committee (“CRC”), un importo addizionale di € 45.000 per ciascuna presidenza.

- a ciascuno degli amministratori chiamato a far parte del RemCo e del CRC, un importo addizionale di € 20.000 per ciascuna partecipazione.
- a ciascuno degli amministratori chiamato a far parte del Sustainable Strategy Committee (“SSC”), un importo addizionale di € 45.000 per ciascuna partecipazione.
- all’amministratore chiamato a presiedere l’Organismo di Vigilanza un importo addizionale di € 35.000.
- a ciascuno degli amministratori chiamati a far parte dell’Organismo di Vigilanza, un importo addizionale di € 25.000.

Il dettaglio analitico dei compensi, percepiti pro-quota nel periodo in cui i Consiglieri hanno ricoperto la carica, è riportato nella Tabella 1 della Seconda Parte della presente sezione.

- ❖ Presidente: sono stati erogati compensi fissi per un ammontare pari a € 340.000 in qualità di Presidente Esecutivo della Società.
- ❖ Consigliere Delegato e Direttore Generale: sono stati erogati compensi fissi per un ammontare pari a € 500.000 in qualità di Consigliere Delegato e Dirigente della Società.
- ❖ Collegio sindacale: l’Assemblea degli Azionisti ha deliberato in data 7 maggio 2020 un ammontare pari a € 75.000 per il Presidente e ad euro 50.000 per ciascun Sindaco Effettivo. Il dettaglio analitico dei compensi percepiti nell’esercizio 2021 è riportato nella Tabella 1 della Seconda Parte di questa sezione.
- ❖ Dirigenti con Responsabilità Strategiche: l’importo a livello aggregato corrispondente alla Retribuzione Annuale Lorda dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è pari a € 966.133.

Retribuzione variabile di breve termine (MBO 2021)

- ❖ Consigliere Delegato e Direttore Generale: a seguito della verifica della condizione cancello legata al rapporto tra Posizione Finanziaria Netta e Ebitda, la remunerazione di breve termine del Consigliere Delegato e Direttore Generale è stata determinata dal raggiungimento degli obiettivi di Ebitda Consolidato, Gross Pipeline, Community Engagement e Gender balance:

Scenari	Peso	Livello di raggiungimento dell'obiettivo
PFN/Ebitda	ON/OFF	ON
Ebitda Consolidato	35%	↑
Gross Pipeline	45%	↑
Community Engagement	10%	→
Gender Balance	10%	↗
Totale		103,2%

Gli obiettivi di performance sono stati raggiunti:

- al di sopra del livello massimo nel caso dei KPI Ebitda e Gross Pipeline;
- al livello minimo per quanto riguarda il Community Engagement;
- ad un livello intermedio tra target e massimo nel caso del Gender Balance.

Tenuto conto di ciò, il Consigliere Delegato e Direttore Generale ha maturato una remunerazione di breve termine pari a € 278.633. Tale ammontare è pari al 56% della retribuzione fissa, ovvero pari a circa il 35% della remunerazione totale indicata nella colonna della Tabella 1 della presente relazione.

- ❖ **Dirigenti con Responsabilità Strategica:** a seguito della verifica della condizione cancello legata al rapporto tra Posizione Finanziaria Netta e Ebitda, è stato verificato il raggiungimento degli obiettivi di performance. Tenuto conto dei risultati conseguiti, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche hanno maturato una remunerazione di breve termine complessivamente pari a € 482.067. Tale ammontare è pari al 48% della retribuzione fissa, ovvero pari a circa il 30% della remunerazione totale indicata nella colonna della Tabella 1 della presente relazione.

Retribuzione variabile di lungo termine (LTI 2020-2022)

Il Piano LTI 2020 – 2022 è un piano caratterizzato da un orizzonte temporale triennale (2020-2022) che prevede una componente basata sull'erogazione di cassa (Cash Plan) ed una componente basata sull'assegnazione di azioni (Share Plan).

- ❖ Consigliere Delegato e Direttore Generale: alla luce dell'operazione straordinaria che ha portato al cambio di controllo di FKR, previo espletamento delle attività istruttorie, il Consiglio di Amministrazione ha avviato il processo previsto dal Regolamento per l'accelerazione del Piano LTI;
- ❖ Dirigenti con Responsabilità Strategiche: alla luce dell'operazione straordinaria che ha portato al cambio di controllo di FKR, previo espletamento delle attività istruttorie, il Consiglio di Amministrazione ha avviato il processo previsto dal Regolamento per l'accelerazione del Piano LTI.

Tali componenti della remunerazione non sono esplicitati nelle Tabella 1 e 3A della presente Relazione, in quanto al 31 dicembre 2021 non erano avverate le condizioni previste dal Regolamento per l'accelerazione.

Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro

Nel corso del 2021 non è stata erogata nessuna indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro.

Benefici non monetari

Ai componenti del Consiglio di Amministrazione, ai componenti del Collegio Sindacale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche è stata altresì riconosciuta la copertura assicurativa per responsabilità civile (rischi professionali) nota come polizza *D&O (Directors & Officers)*.

Applicazione dei meccanismi ex post

Nel corso del 2021 non sono stati applicati meccanismi di correzione ex post (clawback).

Deroghe applicate nel 2021 alla politica di remunerazione

Nel corso del 2021 non sono state applicate deroghe alla politica di remunerazione.

Bonus straordinario approvato dall'Assemblea degli Azionisti in data 14 dicembre 2021

L'Assemblea degli Azionisti della Società, in data 14 dicembre 2021, ha approvato (in conformità a quanto già in precedenza deliberato dal Consiglio di Amministrazione) la modifica della Politica di remunerazione per l'esercizio 2021, rendendo possibile l'attribuzione di un bonus straordinario condizionatamente al buon esito dell'operazione che prevedeva l'ingresso nel capitale sociale della Società di un nuovo investitore strategico che ne acquistasse il controllo ai sensi dell'art. 2359, commi 1 e 2, del codice civile.

Tale bonus intende riconoscere il significativo ruolo svolto dal top management nell'ambito dell'ambizioso progetto di sviluppo della Società – in una congiuntura di mercato caratterizzata da un particolare dinamismo del settore delle energie rinnovabili – al fine di cogliere al meglio le opportunità di crescita in modo sostenibile di FKR nel medio-lungo periodo. In particolare, la capacità del top management di delineare e attuare un credibile progetto di crescita della Società ha consentito di attirare l'interesse di un primario investitore internazionale di lungo periodo, il quale, grazie al proprio investimento in FKR, genererà valore a beneficio di tutti gli azionisti e stakeholder.

È da sottolineare, inoltre, che dal lancio del nuovo ciclo industriale della Società nel novembre 2016 (ossia dall'approvazione del Piano Industriale 2017-2021), a seguito dell'ingresso dell'attuale Amministratore Delegato di FKR e dell'introduzione dell'attuale assetto del management team, FKR ha conseguito (prendendo a riferimento il periodo intercorrente tra il 29 novembre 2016 e il 21 ottobre 2021) un eccezionale total shareholder return pari al 1208% – risultato ben superiore a quanto conseguito da ogni altra società quotata sul FTSE MIB (indice che ha registrato, nel medesimo arco temporale, un incremento medio di valore pari al 122%, di circa 10 volte inferiore alla performance di FKR) e sul segmento STAR del Mercato Telematico Azionario, ora Euronext STAR Milan (che, senza considerare lo straordinario rendimento di FKR, ha registrato nel medesimo periodo una crescita media del 146%).

Pertanto, con la volontà di strutturare un meccanismo in grado di potersi adattare a diverse tipologie di possibili operazioni straordinarie in grado di incidere sugli assetti proprietari di FKR e apportare beneficio a tutti i suoi azionisti, il Consiglio di Amministrazione ha approvato ex ante – con efficacia subordinata alla preventiva adozione da parte dell'assemblea degli azionisti di un'apposita modifica della Politica di Remunerazione per l'esercizio 2021, avvenuta in occasione dell'Assemblea del 14 dicembre 2021 – il Piano di Incentivazione Straordinaria, impostato, in

sintesi, come segue:

- i. il diritto di ricevere il bonus straordinario matura in capo ai destinatari solamente qualora si superi un livello minimo di enterprise value riconosciuto a FKR dal menzionato partner nell'ambito di una eventuale operazione straordinaria che importi il cambio di controllo di FKR. Tale soglia minima è particolarmente tutelante per gli azionisti della Società, in quanto essa è stata definita in un importo pari a Euro 2.752 milioni, valore pari al consensus di mercato, espresso dalla media delle indicazioni di target price fornite dagli analisti finanziari nel momento in cui il Piano di Incentivazione Straordinaria è stato elaborato (ed equivalente a Euro 6,7 circa per azione – valore che non tiene conto dell'eventuale conversione delle obbligazioni convertibili di FKR in azioni della Società);
- ii. a partire dalla soglia minima di cui al punto i., l'importo del potenziale bonus straordinario aumenta in misura direttamente proporzionale all'aumento dell'enterprise value di riferimento, sulla base di diversi scaglioni di valori. Il meccanismo è stato strutturato con l'obiettivo di motivare il management a far sì che l'enterprise value di FKR riconosciuto nell'eventuale operazione straordinaria sia il più elevato possibile. In particolare, in corrispondenza della citata soglia minima, pari a Euro 2.752 milioni, ai destinatari è riconosciuto un bonus pari allo 0,45% dell'enterprise value, che può aumentare fino a un massimo di circa l'1,1%; e
- iii. il diritto al pagamento dell'eventuale bonus straordinario matura esclusivamente in caso di perfezionamento di un'operazione straordinaria che prevede l'acquisto di una partecipazione di controllo o altra operazione sul capitale che importi il cambio di controllo di FKR e – in conseguenza – il lancio di un'offerta pubblica obbligatoria sull'intero capitale sociale (l'"OPA"). In particolare, si prevede che tale bonus straordinario venga pagato ai beneficiari in corrispondenza della pubblicazione da parte del nuovo socio di controllo del documento d'offerta approvato dalla Consob ai sensi dell'art. 102, comma 4, del TUF, ossia nel momento in cui si ha evidenza del lancio dell'OPA e della conseguente creazione di valore a beneficio di tutti gli azionisti di FKR.

Alla luce dell'enterprise value attribuito dal Partner, il corrispondente premio massimo straordinario maturato dai beneficiari è, pertanto, pari a Euro 38.058.4563, pari a circa l'1,06% di detto enterprise value, suddiviso come segue:

- ❖ complessivi Euro 18.487.500 all'Amministratore Delegato di FKR, importo corrispondente a

circa lo 0,51% dell'enterprise value di FKR. Il menzionato importo di euro 18.487.500 è da intendersi al lordo delle imposte e non include né eventuali contributi assistenziali e previdenziali dovuti dalla Società né eventuali contributi assistenziali e previdenziali a carico dell'Amministratore Delegato trattenuti dalla Società;

- ❖ complessivi Euro 19.570.956 ad altri manager, dipendenti e/o collaboratori della Società o di sue controllate individuati dall'Amministratore Delegato di FKR (suddivisi tra i percipienti nella misura determinata dal medesimo Amministratore Delegato), importo corrispondente a circa lo 0,54% dell'enterprise value di FKR – di cui fino ad un massimo del 44% a Dirigenti con Responsabilità Strategiche (come definiti nella Politica di Remunerazione) e il residuo importo corrispondente a circa il 56% alla popolazione aziendale eleggibile in forza al 30 giugno 2021 diversa dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, secondo criteri stabiliti dall'Amministratore Delegato. Il menzionato importo di Euro 19.570.956 è da intendersi al lordo delle imposte e non include né eventuali contributi assistenziali e previdenziali dovuti dalla Società né eventuali contributi assistenziali e previdenziali a carico dei rispettivi beneficiari trattenuti dalla Società o dalle sue controllate.

Tali componenti della remunerazione non sono esplicitati nelle Tabella 1 e 3A della presente Relazione, in quanto al 31 dicembre 2021 non erano avverate le condizioni previste dal Piano per la maturazione del premio.

All'interno del Bilancio 2021 della Società e sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli azionisti è indicato l'ammontare accantonato (accantonamento costo per bonus straordinario), per quanto maturato di tale premio straordinario.

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	01.01.2021 - 31.12.2021	app. bilancio 2022	340.000				14.504		354.504		
Guido Corbetta	Vice Presidente	01.01.2021 - 31.12.2021	app. bilancio 2022	50.000						50.000		
Toni Volpe	Consigliere Delegato e Direttore Generale	01.01.2021 - 31.12.2021	app. bilancio 2022	500.000 (1)		278.633 (2)		26.645		805.278	2.642.317 (3)	
Federico Falck	Consigliere	01.01.2021 - 31.12.2021	app. bilancio 2022	45.000				19.612	110.000 (4)	174.612		
Filippo Marchi	Consigliere	01.01.2021 - 31.12.2021	app. bilancio 2022	45.000					70.000 (4)	115.000		
Elisabetta Caldera	Consigliere	01.01.2021 - 31.12.2021	app. bilancio 2022	45.000	65.000 (5)					110.000		
Georgina Grenon	Consigliere	01.01.2021 - 31.12.2021	app. bilancio 2022	45.000	45.000 (6)					90.000		
Paolo Pietrogrande	Consigliere	01.01.2021 - 31.12.2021	app. bilancio 2022	45.000	65.000 (7)					110.000		
Marta Dassù	Consigliere	01.01.2021 - 31.12.2021	app. bilancio 2022	45.000	45.000 (6)					90.000		
Andrew Lee Ott	Consigliere	01.01.2021 - 31.12.2021	app. bilancio 2022	45.000	45.000 (8)					90.000		

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					
Nicoletta Giadrossi	Consigliere	01.01.2021 - 31.12.2021	app. bilancio 2022	45.000	65.000 (9)					110.000		
Silvia Stefini	Consigliere	01.01.2021 - 31.12.2021	app. bilancio 2022	45.000	20.000 (10)					65.000		
Giovanni Maria Garegnani	Presidente OdV	01.01.2021 - 31.12.2021	app. bilancio 2022	35.000						35.000		
Luca Troyer	OdV	01.01.2021 - 31.12.2021	app. bilancio 2022	25.000						25.000		
Dario Righetti	Presidente Collegio Sindacale	01.01.2021 - 31.12.2021	app. bilancio 2022	75.000						75.000		
Patrizia Paleologo Oriundi	Sindaco effettivo	01.01.2021 - 31.12.2021	app. bilancio 2022	50.000						50.000		
Giovanna Conca	Sindaco effettivo	01.01.2021 - 31.12.2021	app. bilancio 2022	50.000						50.000		
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (11)		01.01.2021 - 31.12.2021		996.133		482.067 (12)		119.549	5.965	1.603.713	1.206.658 (3)	
Totale				2.526.133	350.000	760.701	0	204.933	185.965	4.027.730	3.848.974	0

- (1) Compenso come Consigliere, come Consigliere Delegato e come Direttore Generale.
- (2) Importi riferiti al Programma MBO 2021 con erogazione nel 2022.
- (3) Calcolato ai sensi dell'IFRS 2 con riferimento all'esercizio 2021.
- (4) Compenso riferito a "Incarichi speciali" come da delibera del Consiglio di Amministrazione di Falck Renewables S.p.a. del 7 Maggio 2020.
- (5) Compenso come Presidente del Comitato Risorse Umane e componente del Comitato Controllo e Rischi.
- (6) Compenso come componente del Sustainable Strategy Committee
- (7) Compenso come componente del Comitato Risorse Umane e come Presidente del Comitato Controllo e Rischi.
- (8) Compenso come componente del Sustainable Strategy Committee

- (9) Compenso come componente del Comitato Risorse Umane e del Sustainable Strategy Committee
- (10) Compenso come componente del Comitato Controllo e Rischi.
- (11) 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 0,8596 €/£
 - ❖ Carmelo Scalone, dipendente di Vector Cuatro S.L.U.
- (12) Importi riferiti al Programma MBO 2021 con erogazione nel 2022.

Tabella di confronto delle variazioni degli ultimi esercizi tra la variazione annuale della remunerazione totale dei membri del Consiglio e del Collegio Sindacale, dei risultati della società e della remunerazione annua lorda media dei dipendenti

Si precisa che le remunerazioni riportate fanno riferimento al periodo nel quale il membro del C.d.A. o del Collegio Sindacale è stato effettivamente in carica.

	2019	2020	2021
Ebitda	6,5%	-3,3%	6,6%
Megawatt	15,8%	6,5%	+14,6%
Enrico Falck	+2,7%	+26,5%	+10,8%
Toni Volpe	+89,4%	-34,6%	-1,8%
Federico Falck	+1,5%	+17,2%	+5,1%
Filippo Marchi	-	+234,1%	+37,7%
Elisabetta Caldera	-	+19,1%	+8,6%
Marta Dassù	-	+41,4%	+15,7%
Georgina Grenon	-	+41,4%	+15,7%
Guido Corbetta	-	+27,9%	+11,7%
Paolo Pietrogrande	-	+65,0%	+21,2%
Andrew Lee Ott	-	-	+53,8%
Nicoletta Giadrossi	-	-	+53,8%
Silvia Stefini	-	-	+53,8%
Dario Righetti	-	-	+53,8%
Giovanna Conca	-	-	-
Patrizia Paleologo Oriundi	-	-	+53,8%
Remunerazione medie dei dipendenti	-7,5%	-2,5%	+7,5%

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 a dell'esercizio
			2	3	4	5	6	7	8		9	10	
Cognome e Nome	Carica	Piano	Numero e tipologia degli strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia degli strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia degli strumenti finanziari	Numero e tipologia degli strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value (2)
Toni Volpe	AD DG	Share Plan 2020-2022	Azioni ordinarie 600.000	2020-2021-2022	Azioni ordinarie 336.304	1.328.658	2020-2021-2022	08/05/2020	3,95				2.642.317
Dirigenti con responsabilità strategiche (1)		Share Plan 2020-2022	Azioni ordinarie 274.000	2020-2021-2022	Azioni ordinarie 153.578	606.750	2020-2021-2022	08/05/2020	3,95				1.206.658

(1) Sistema LTI 2020-2022, approvato con delibera assembleare del 7/5/2020, considera i DRS 2020 Paolo Rundeddu, Scott Gilbert, Marco Cittadini e Carmelo Scalone

(2) Calcolato ai sensi dell'IFRS 2 con riferimento all'esercizio 2021.

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	278.633 (1)						
		Piano Cash LTIP (2020-2022)		380.808	Anno 2020-2022			196.970	
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			293.532	196.970					
Dirigenti con responsabilità strategiche									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano MBO	210.668 (2)						
		Piano LTIP (2020-2022) (4)		256.394	Anno 2020-2022			131.667	
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano MBO	271.399 (3)						
		Piano LTIP (2020-2022) (4)		362.636	Anno 2020-2022			184.938	
(III) Totale			365.801	388.688					
Totale			659.333	585.658					

(1) Consuntivazione degli importi riferiti al Piano MBO 2021 con erogazione nel 2022.

(2) Consuntivazione degli importi riferiti al Piano MBO 2021 con erogazione nel 2022 riferito ai DRS dipendenti di FKR Paolo Rundeddu e Marco Cittadini.

(3) Consuntivazione degli importi riferiti al Piano MBO 2021 con erogazione nel 2022 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 2021 (0, 8596€/£).

(4) Sistema LTI 2020-2022, approvato con delibera assembleare del 7/5/2020, considera i DRS 2020 Paolo Rundeddu, Scott Gilbert, Marco Cittadini e Carmelo Scalone

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

Tabella 1						
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
FILIPPO MARCHI	Consigliere	Falck Renewables SpA	54.840	0	0	54.840
TONI VOLPE	Consigliere Delegato e Direttore Generale	Falck Renewables SpA	7.000	0	0	7.000

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 Corporate Governance: così come definito da Borsa Italiana, è il "Codice di Corporate Governance 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.

Control and Risk Committee: è costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione sulla base dell'Articolo 7 del Codice di Corporate Governance. 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 Remunerazioni: 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.

Community Engagement: impianti che abbiano completato la "*mechanical completion*" entro il 31 dicembre 2021 e che presentino i requisiti per assumere la connotazione di "*community engaged*" secondo le procedure interne.

Condizione Cannello 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 Remunerazioni, 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.

Equilibrio di genere: equilibrio di genere nella definizione delle rose di candidati relative ai processi di selezione del personale.

System Energy Availability Netted from all the NOT controlled losses (SEA NET): parametro che misura la performance del portafoglio di Falck Renewables.

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 Annuale 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.