



ASSEMBLEA ORDINARIA DEGLI AZIONISTI DEL 26/27 APRILE 2021

**RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE
E SUI COMPENSI CORRISPOSTI**

We are #SDGsContributors

INDICE

LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO NOMINE E COMPENSI	2
EXECUTIVE SUMMARY	4
PREMESSA	7
1. Il percorso evolutivo	8
2. Sintesi delle principali modifiche	8
3. Contributo alla strategia	9
SEZIONE I: POLITICA DI REMUNERAZIONE 2021	11
4. I soggetti coinvolti	11
4.1 Il Comitato Nomine e Compensi	11
5. La struttura della Politica di remunerazione 2021	13
5.1 Consiglio di Amministrazione	13
5.2 Direttore Generale e altri Dirigenti con responsabilità strategica	19
5.3 Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari	23
5.4 Collegio Sindacale	23
6. Procedura di Deroga	23
SEZIONE II: COMPENSI CORRISPOSTI 2020	24
7. Pay For Performance	24
7.1 Indicatori di sostenibilità	26
7.2 Generare risultati e condividere il successo	27
8. Attuazione delle Politica di remunerazione 2020	28
8.1 Consiglio di Amministrazione	28
8.2 Direttore Generale e altri Dirigenti con responsabilità strategiche	29
8.3 Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari	31
8.4 Collegio Sindacale	31
9. Compensi corrisposti nel 2020	32
10. Piani di incentivazione monetari	35
11. Piani di incentivazione azionari	36
12. Piani di compensi basati su strumenti finanziari	37
13. Partecipazioni detenute nel 2020	37
Glossario	38

LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO NOMINE E COMPENSI



Silvia Merlo
Presidente del Comitato Nomine e Compensi

Gentili signore e signori azionisti,

in qualità di Presidente del Comitato Nomine e Compensi ed unitamente ai colleghi Barbara Cominelli e Paolo Francesco Lanzoni, sono lieta di sottoporre alla vostra attenzione la Relazione Annuale sulla Politica di Remunerazione e sui compensi corrisposti del Gruppo ERG.

In continuità con gli esercizi precedenti, abbiamo portato avanti il dialogo con i nostri stakeholder recependo spunti utili dai vari interlocutori con lo scopo di adottare le best practices di mercato, contribuire alla trasparenza dei sistemi retributivi di ERG, assicurare l'adeguamento alle richieste normative italiane ed europee e garantire agli stakeholders gli strumenti necessari per un'accurata valutazione della Società e per l'esercizio dei diritti su base informata. In particolare, abbiamo prestato specifica attenzione alle tematiche ESG ed ai contributi forniti dai proxy advisor, che hanno avuto un ruolo ispiratore nella progettazione del nuovo Sistema di incentivazione di medio/lungo termine e nella correlata revisione delle logiche del sistema di incentivazione di breve termine (Sistema MBO).

Nella stesura della Relazione abbiamo lavorato molto sul tema della trasparenza e della compliance. Il documento si pone in consolidamento ed evoluzione rispetto alle politiche approvate negli anni precedenti e presenta dei significativi elementi di novità introdotti a seguito dalle valutazioni espresse dagli azionisti, dalle indicazioni emerse dal voto dell'Assemblea degli Azionisti del 2020 sulla Politica per il 2020, dal rinnovo del Consiglio di Amministrazione, e, non da ultimo, dal lancio del nuovo Piano industriale 2021 -2025 ed il Piano ESG 2021-2025 che verranno compiutamente definiti ed approvati dal nuovo Consiglio di Amministrazione nonché presentati al mercato nel corso del primo semestre del 2021. Le principali modifiche riguardano:

- la revisione complessiva del sistema di remunerazione dell'Amministratore Delegato attraverso l'introduzione di un'incentivazione di breve termine (Sistema MBO) e l'eliminazione del trattamento di fine mandato;
- l'introduzione di obiettivi di sostenibilità nel Sistema MBO;
- la definizione degli elementi essenziali del nuovo Sistema Performance Share 2021-2023 che prevede l'introduzione di specifici obiettivi di sostenibilità coerenti con il Piano Industriale 2021-2025 e con il Piano ESG 2021-2025;
- il contributo della Politica 2021 alla strategia aziendale, al successo sostenibile della Società nel breve e nel lungo termine.

Il 2020 è stato caratterizzato dalla diffusione dell'emergenza sanitaria su scala globale: ai primi segnali di emergenza ERG ha prontamente reagito, mettendo in atto tutti i provvedimenti necessari a garantire condizioni di sicurezza e salute dei dipendenti e la continuità operativa dei propri assets. Il Comitato, assieme agli altri colleghi del Consiglio, ha seguito da vicino l'impatto che la crisi ha avuto ed ha monitorato gli effetti sui risultati economici della Società, sulle persone e sulla corretta correlazione tra remunerazione e sostenibilità del Gruppo; inoltre il Comitato ha monitorato ed incentivato le politiche di Succession Plan e di Diversity & Inclusion.

Ringrazio i miei colleghi per aver messo a disposizione del Comitato il loro bagaglio di esperienza e professionalità; analogo ringraziamento ed apprezzamento è dovuto al management ed alle persone di ERG. Vi consegno la presente relazione con l'auspicio che essa fornisca un'esaustiva rappresentazione del sistema di remunerazione di ERG ed il suo apporto alla creazione di valore e successo sostenibile per gli azionisti nel medio-lungo periodo.

Cordialmente,

Silvia Merlo

EXECUTIVE SUMMARY

LINEE GUIDA DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2021

Remunerazione Fissa	Valorizza le responsabilità, le competenze ed il contributo richiesto dal ruolo. Assicura attraction e retention attraverso un continuo benchmark di mercato. Remunera l'attività svolta in caso di mancata erogazione della componente variabile.	
	Vice Presidente Esecutivo	Amministratore Delegato
Entrambi i ruoli ricevono un Compenso annuale , quale membri del Consiglio di Amministrazione, ed una Remunerazione annuale per la carica di Amministratori Esecutivi.		
L'ammontare della remunerazione viene determinata attraverso un benchmark delle cariche dagli stessi ricoperte all'interno di un peer group costituito da società del FTSE MIB e MID CAP del settore industry paragonabili ad ERG per capitalizzazione, struttura azionaria, sistema di deleghe e complessità.		
	Direttore Generale	Altri Dirigenti con Responsabilità Strategica
Retribuzione annuale da rapporto di lavoro dipendente.		
La remunerazione complessiva a target ed il suo bilanciamento nelle varie componenti è determinata attraverso specifiche analisi di mercato riferite a ruoli di medesimo livello di responsabilità e complessità manageriale rispetto ai mercati nazionali del settore industriale.		

Remunerazione Variabile di Breve Termine	Volta al raggiungimento sia di obiettivi economico - finanziari che di sostenibilità, predeterminati, misurabili e coerenti rispetto al budget.	
	Vice Presidente Esecutivo	
	Non prevista	
	Amministratore Delegato	Direttore Generale e altri Dirigenti con Responsabilità Strategica¹
Sistema MBO: 100% cash Clausola di Clawback: esercitabile entro 3 anni		Sistema MBO: 100% cash Clausola di Clawback: esercitabile entro 3 anni
Obiettivo Aziendale Floor 50% Cap 150% del target		Obiettivo Aziendale Floor 50% Cap 150% del target
50% EBT Score obiettivo <50% nulla è dovuto Score obiettivo > 150% è dovuto il 150% del bonus target		30% EBT Score obiettivo <50% nulla è dovuto Score obiettivo > 150% è dovuto il 150% del bonus target
Obiettivo sostenibilità²: Floor 80% Cap 120% del target		Obiettivo sostenibilità²: Floor 80% Cap 120% del target
20% Score obiettivi <80% nulla è dovuto (Floor 80%) Score obiettivo > 120% è dovuto il 120% del bonus target		10% Score obiettivi <80% nulla è dovuto Score obiettivo > 120% è dovuto il 120% del bonus target (Cap 120%)
Obiettivo di Crescita: Floor 80% Cap 120% del target		Obiettivi Individuali: Floor 80% Cap 120% del target
30% Capacità produttiva installata (MW) Score obiettivi <80% nulla è dovuto (Floor 80%) Score obiettivo > 120% è dovuto il 120% del bonus target		60% obiettivi Economics, Operativi Finanziari, Sviluppo business e/o specifici progetti Score obiettivi <80% nulla è dovuto Score obiettivo > 120% è dovuto il 120% del bonus target

¹ La componente variabile assegnata al Chief Audit Officer è legata ad obiettivi svincolati da indicatori di performance economiche. Tali obiettivi sono formalizzati nel piano annuale di audit e sono parametrati al grado di efficienza ed efficacia dell'attività di audit.

² I cui obiettivi sono comuni a tutti i beneficiari del sistema MBO.

Remunerazione Variabile di Lungo Periodo (LTI)			
Finalizzata all'allineamento degli interessi dei beneficiari con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione sostenibile di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio/lungo termine. Contribuisce alla strategia assicurando la sostenibilità nel tempo della Società, incentivando il management al raggiungimento di risultati strategici, con la prospettiva di successo sostenibile, coerenti con gli specifici obiettivi del Piano Industriale 2021-2025 e del Piano ESG 2021-2025 che verranno compiutamente definiti e approvati dal nuovo Consiglio di Amministrazione nonché presentati al mercato nel corso del primo semestre del 2021.			
Vice Presidente Esecutivo³	Amministratore Delegato³	Direttore Generale	Altri Dirigenti con responsabilità strategica
<p>Elementi essenziali del Sistema Performance Share 2021 – 2023⁴</p> <p>Indicatore di performance ON/OFF: % predeterminata dell'EBITDA cumulato triennale 2021-2023.</p> <p>Unica assegnazione ad inizio piano, con vesting triennale.</p> <p>Strategia di attribuzione: il numero delle azioni può incrementare fino al 200% delle azioni assegnate secondo i criteri: p/sh ERG ≤ "Quotazione Target": Azioni attribuite = 100% Azioni Assegnate p/sh ERG ≥ "Quotazione Cap" Azioni attribuite = 200% Azioni Assegnate pp/sh ERG <-> ricompreso tra Quotazione Target e Quotazione Cap= Azioni Attribuite con una strategia di interpolazione lineare.</p> <p>Indicatore di sostenibilità: moltiplicatore/demoltiplicatore delle azioni attribuibili</p> <p>Lock Up: 8 mesi sul 25% delle azioni eventualmente attribuite</p> <p>Clausola di Clawback: esercitabile entro 3 anni</p>			

Pay Mix	Definito per determinare un mix retributivo coerente con la posizione manageriale esercitata in funzione della rilevanza strategica ricoperta ai fini del conseguimento degli obiettivi del Piano Industriale 2021-2025 e del Piano ESG 2021-2025 che verranno compiutamente definiti e approvati dal nuovo Consiglio di Amministrazione nonché presentati al mercato nel corso del primo semestre del 2021 ⁵ .		
Vice Presidente Esecutivo		Amministratore Delegato	
Minimo	Target	Massimo	
Minimo	Target	Massimo	
Direttore Generale		Altri Dirigenti con responsabilità Strategiche⁵	
Minimo	Target	Massimo	
Minimo	Target	Massimo	
■ Fisso ■ MBO ■ LTI			
Il livello di pay mix "massimo" è stato determinato applicando gli stessi meccanismi di incremento previsti dai sistemi di incentivazione in essere nel 2020.			

³ In quanto Amministratori esecutivi che si ritiene, allo stato, rivestiranno una rilevanza strategica ai fini del conseguimento del Piano Industriale 2021-2025.

⁴ Il regolamento di attuazione del Sistema LTI 2021-2023, parte integrante e sostanziale della Politica 2021, verrà approvato nel corso del primo semestre del 2021 da parte del nuovo Consiglio di Amministrazione, contestualmente alla definizione del Piano Industriale 2021-2025, e del Piano ESG 2021-2025 al fine di garantire l'assoluta coerenza temporale con il nuovo mandato e gli obiettivi del predetto Piano Industriale.

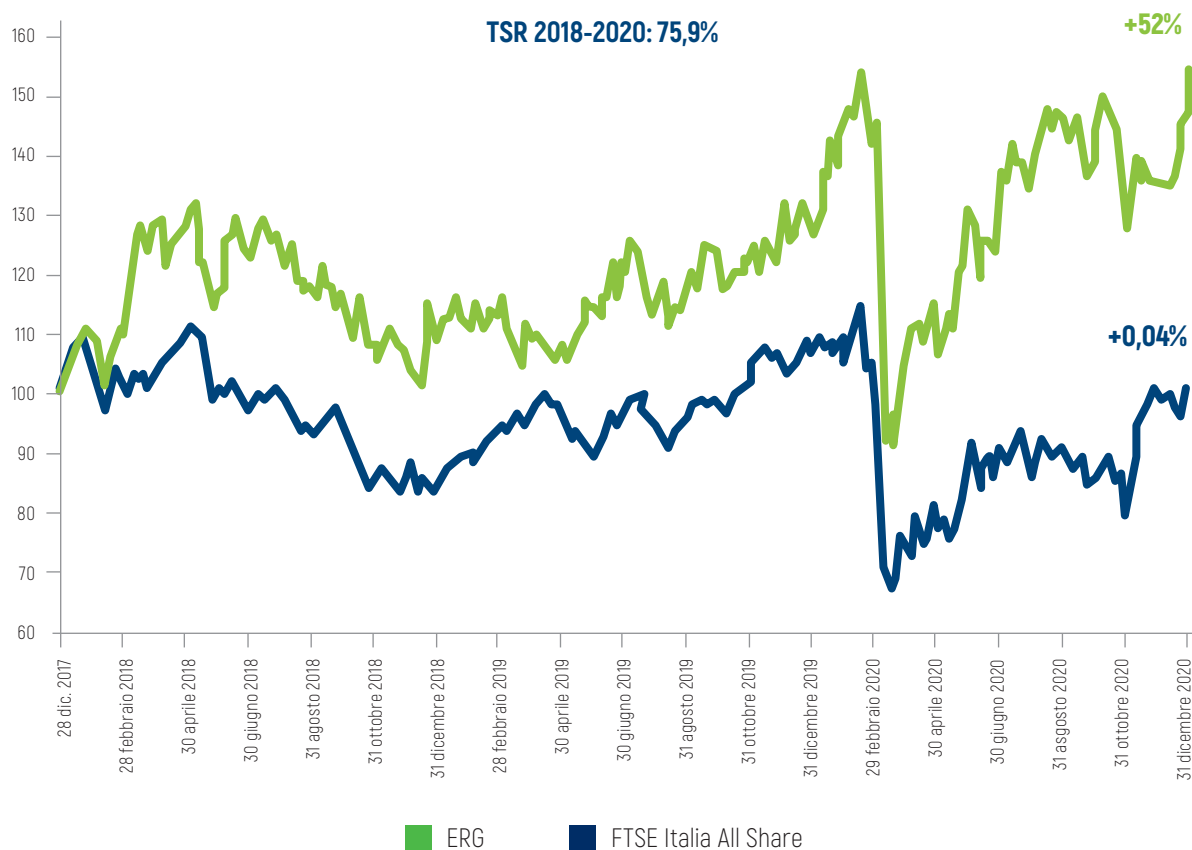
⁵ Il peso effettivo delle componenti variabili verrà determinato all'interno dei range indicati coerentemente con la rilevanza strategica di ogni posizione ai fini del conseguimento degli obiettivi del predetto Piano Industriale 2021-2025.

Benefici non monetari		Integrano il pacchetto remunerativo in una logica di Total Reward attraverso benefici di natura prevalentemente previdenziale e assistenziale.	
Vice Presidente Esecutivo	Amministratore Delegato	Direttore Generale	Altri Dirigenti con responsabilità strategiche
Assistenza sanitaria e coperture assicurative a fronte del rischio morte e invalidità (che vengono decurtate dal Compenso annuale) Autovettura ad uso promiscuo		Assistenza sanitaria e coperture assicurative a fronte del rischio morte e invalidità Autovettura ad uso promiscuo	

PAY FOR PERFORMANCE

Negli ultimi 3 esercizi, ERG ha remunerato i suoi azionisti con dividendi per un totale di circa 397 milioni di Euro (di cui ca. 60 milioni di componente non ricorrente) ed una performance del titolo del 51,9%, superiore di quasi 52 punti rispetto alla media del FTSE all share.

Performance Titolo ERG vs FTSE Italia All Share FY 2018-2020



PREMESSA

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 123-ter del TUF, la Relazione è articolata in due sezioni.

I. PRIMA SEZIONE: POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

La prima sezione illustra la Politica di remunerazione 2021 e le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della stessa.

II. SECONDA SEZIONE: COMPENSI CORRISPOSTI

La seconda sezione fornisce, nominativamente per i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, per il Direttore Generale nonché, in forma aggregata, per gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche:

- a) un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, evidenziandone la coerenza con la Politica di remunerazione 2020 e le modalità con cui la remunerazione contribuisce ai risultati a lungo termine della Società;
- b) un prospetto dei compensi corrisposti nell'esercizio 2020 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma da ERG e dalle società dalla stessa controllate o alla stessa collegate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'esercizio di riferimento, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell'esercizio di riferimento;
- c) l'indicazione di come la Società ha tenuto conto del voto espresso nel 2020 sulla stessa.

La Politica di remunerazione 2021 è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 11 marzo 2021 su proposta del CNC, sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale. In pari data, il Consiglio di Amministrazione ha approvato la Relazione sentito il parere del CCR.

L'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del Bilancio di Esercizio al 31 dicembre 2020 è chiamata ad esprimersi in merito sulla presente Relazione con:

- voto vincolante sulla Politica 2021 illustrata nella Prima sezione
- voto consultivo sulla Seconda sezione

Il testo della presente Relazione è messo a disposizione del pubblico, presso la sede della Società in Genova, Via De Marini 1, sul sito internet della Società (www.erg.eu) nella sezione "Corporate Governance/Assemblea degli Azionisti 2021", presso Borsa Italiana S.p.A. e sul meccanismo di stoccaggio autorizzato eMarket Storage (www.emarketstorage.com) entro i termini previsti dalle vigenti disposizioni legislative e regolamentari.

1. IL PERCORSO EVOLUTIVO

In linea con quanto previsto dal Codice di Corporate Governance⁶, il Consiglio di Amministrazione di ERG ha adottato, con delibera del 20 dicembre 2011, su proposta del CNC⁷, per la prima volta la propria Politica di remunerazione, efficace a decorrere dall'esercizio 2012. La struttura della Politica era stata in allora definita da ERG in autonomia, senza utilizzare come riferimento politiche retributive di altre società.

La Politica, nel corso degli anni è stata oggetto di diverse revisioni finalizzate a recepire, in particolare, (i) variazioni di carattere organizzativo, (ii) nuove disposizioni legislative e regolamentari, (iii) raccomandazioni del Codice di Corporate Governance e (iv) best practice in genere.

Si segnala al riguardo che la Politica è stata oggetto di una revisione:

- in data 10 marzo 2020, al fine di recepire le variazioni organizzative intervenute ad esito della nomina, da parte del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale con la qualifica di "Corporate General Manager & CFO", avvenuta in data 2 agosto 2019, nonché le novità normative introdotte dall'art. 123-ter del TUF, come modificato dal decreto legislativo 10 maggio 2019, n. 49, con cui è stata recepita nell'ordinamento italiano la direttiva UE 2017/828 (Shareholder Rights Directive 2) che detta, tra l'altro, regole in materia di trasparenza e coinvolgimento dei soci sulle remunerazioni degli amministratori ed affida alla Consob l'inserimento, negli schemi di disclosure della relazione sulla remunerazione, di alcuni degli elementi indicati dalla predetta Direttiva, sia con riguardo alla politica in materia di remunerazione (Sezione I) che con riguardo ai compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento (Sezione II)⁸;
- in data 11 marzo 2021 al fine di recepire: (i) le raccomandazioni del nuovo Codice di Corporate Governance e del Comitato italiano per la Corporate Governance in termini di sostenibilità (ii) le modifiche introdotte dalla delibera Consob n. 21623 del 10 dicembre 2020 relativa al Regolamento Emittenti e allo schema 7-bis dell'allegato 3A al Regolamento Emittenti, in attuazione della delega alla stessa attribuita dal suddetto art. 123-ter del TUF (iii) gli elementi essenziali del Sistema LTI Performance Share 2021-2023 che sarà sottoposto al voto dell'Assemblea che verrà convocata per l'approvazione del Bilancio di Esercizio al 31 dicembre 2020 in quanto basato su strumenti finanziari. Il relativo documento informativo per l'Assemblea verrà messo a disposizione del pubblico presso la sede della Società in Genova, Via De Marini 1, sul sito internet della Società (www.erg.eu) nella sezione "Corporate Governance/Assemblea degli Azionisti 2021", presso Borsa Italiana S.p.A. e sul meccanismo di stoccaggio autorizzato eMarket Storage (www.emarketstorage.com) entro i termini previsti dalle vigenti disposizioni legislative e regolamentari.

Ai fini di questa ultima revisione, la Società – in continuità con quanto fatto in precedenza – ha preso anche a riferimento alcune delle politiche retributive delle società non finanziarie dell'indice FTSE Mib, in quanto ritenute maggiormente rappresentative delle best practice nazionali, nonché si è avvalsa del supporto della società di consulenza The European House – Ambrosetti.

2. SINTESI DELLE PRINCIPALI MODIFICHE

La Politica di remunerazione 2021 rappresenta un'evoluzione rispetto alle politiche approvate negli anni precedenti. Sono stati introdotti significativi elementi di novità a seguito (i) delle valutazioni espresse dagli azionisti e delle indicazioni

6 Trattasi dell'edizione del Codice di Corporate Governance (allora denominata "Codice di autodisciplina") pubblicata nel mese di dicembre del 2011.

7 Ulteriori indicazioni su organi e soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della Politica, nonché su composizione, competenze e modalità di funzionamento del CNC sono reperibili nella Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari redatta ai sensi dell'art. 123-bis del TUF.

8 Nelle diverse edizioni succedutesi fino a quella pubblicata nel mese di dicembre 2015.

emerse dal voto dell'Assemblea degli Azionisti del 21 aprile 2020 sulla seconda sezione della Relazione 2020, (ii) delle raccomandazioni del nuovo Codice di Corporate Governance e del Comitato italiano per la Corporate Governance (Rapporto 2020) in termini di sostenibilità, (iii) delle modifiche introdotte dalla Consob, con delibera n. 21623 del 10 dicembre 2020, al Regolamento Emittenti e allo schema 7-bis dell'allegato 3A al Regolamento Emittenti.

Si è inoltre tenuto conto che il mandato conferito al Consiglio di Amministrazione scadrà alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del Bilancio al 31 dicembre 2020, e che nel corso del primo semestre del 2021 il nuovo Consiglio di Amministrazione sarà chiamato ad approvare il Piano Industriale 2021-2025 e il Piano ESG 2021-2025.

Le principali modifiche riguardano:

- **revisione complessiva del sistema di remunerazione dell'Amministratore Delegato** attraverso l'introduzione di un'incentivazione di breve termine (Sistema MBO) e l'eliminazione del Trattamento di fine mandato;
- introduzione di **obiettivi di sostenibilità** nell'ambito del sistema MBO;
- **definizione degli elementi essenziali del nuovo Sistema Performance Share 2021-2023** che prevede l'introduzione di specifici obiettivi di sostenibilità coerenti con il Piano Industriale 2021-2025 e con il Piano ESG 2021-2025 che verranno approvati dal nuovo Consiglio di Amministrazione e presentati al mercato nel corso del primo semestre del 2021.

Altre novità rilevanti:

- approfondimento sui principi guida della politica di remunerazione per i dipendenti di ERG ed una rappresentazione della **correlazione** tra la variazione della remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, del Direttore Generale, dei dipendenti della Società e la performance aziendale (rif. Cap. 7.2);
- **disclosure** delle società che appartengono al **peer group** utilizzato per il benchmark retributivo degli Amministratori esecutivi;
- **approfondimenti** sul contributo della Politica 2021 alla strategia aziendale e al successo sostenibile della Società nel breve e nel lungo termine.

3. CONTRIBUTO ALLA STRATEGIA

La nostra politica di remunerazione persegue il principio di promozione del valore sostenibile, generare risultati e condividere il successo. La politica retributiva per tutti i dipendenti del Gruppo ERG è incentrata sul riconoscimento del merito. Equità e sostenibilità sono i principi cardine che fondano la politica retributiva del Gruppo ERG che tiene in debita considerazione le specifiche responsabilità correlate ai ruoli ricoperti.

La Politica 2021 è stata definita con lo scopo di attrarre, trattenere e motivare manager altamente qualificati ed allinearli al raggiungimento degli obiettivi che verranno definiti nel Piano Industriale 2021-2025 e nel Piano ESG 2021-2025 attraverso un adeguato bilanciamento degli elementi della remunerazione con l'obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile per gli azionisti e gli altri stakeholder in una prospettiva di medio-lungo termine.

Il successo sostenibile

Il successo sostenibile per ERG, gli azionisti e gli altri stakeholder, è perseguito attraverso l'integrazione tra business e sostenibilità.

ERG ha già da tempo avviato un processo di integrazione della sostenibilità dell'attività di impresa nella definizione delle proprie strategie di medio/lungo termine che porterà all'approvazione del Piano ESG 2021-2025 come parte integrante del Piano Industriale 2021-2025.




















La strategia ESG, supportata da una strutturata disciplina finanziaria, ci ha permesso di individuare gli elementi essen-

ziali dei nostri Pillars di Sostenibilità per ciascuno dei quali verranno identificati gli obiettivi che la Società si impegna a raggiungere e le azioni concrete da porre in essere a tale fine. Il Piano ESG 2021-2025 verrà compiutamente definito e approvato dal nuovo Consiglio di Amministrazione nonché presentato al mercato nel corso del primo semestre del 2021. Il nostro management sarà pertanto focalizzato e le relative azioni saranno pertanto valutate:

Il nostro management sarà pertanto focalizzato e le relative azioni saranno pertanto valutate:

- in un orizzonte di breve termine (Sistema MBO), attraverso un mix di obiettivi volti a garantire la redditività, solidità finanziaria, l'efficienza operativa, lo sviluppo sostenibile, la tutela dell'ambiente e la sicurezza delle persone;
- in un orizzonte di medio lungo termine (Sistema LTI Performance Share 2021-2023), con riferimento al valore generato in relazione a risultati economico finanziari e caratterizzati da un focus sui temi di decarbonizzazione, transizione energetica e diversity.

ELEMENTI ESSENZIALI DEL PIANO ESG 2021-2025

 <p>Tackling climate change and do our part for the planet</p>	<p>Planet</p>	<p>Carbon Neutrality >98% Circular Energy Efficiency</p>	<p>LTI MBO</p>	   
 <p>Sharing benefits with local communities</p>	<p>Engagement</p>	<p>Next Generation 1% for the Community Trust & Reputation</p>	<p>LTI MBO</p>	   
 <p>A future-proof human capital approach</p>	<p>People</p>	<p>Agile Transformation Learning Agility Inclusion & Diversity Health & Safety, always</p>	<p>LTI MBO MBO</p>	  
 <p>Sustainable governance for long term success</p>	<p>Governance</p>	<p>Sustainability Incentives Sustainable Procurement Board & Management Diversity Tax Control Framework</p>	<p>MBO LTI</p>	   

SEZIONE I: POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2021

4. I SOGGETTI COINVOLTI

In linea con le disposizioni legislative e regolamentari vigenti in materia e con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance⁹, le decisioni in cui si sostanzia l'attuazione della Politica di remunerazione 2021 e la

responsabilità per la corretta applicazione della stessa sono il risultato di un lavoro collegiale al quale partecipano una pluralità di soggetti che intervengono nel processo decisionale come dettagliato nell'ambito del presente documento.

ORGANI COINVOLTI E PERIMETRI DI RESPONSABILITÀ

Soggetti	Supporta	Propone	Esprime un parere	Delibera
Amministratori (compenso)	CNC Consiglio di Amministrazione ¹⁰	Azionisti		Assemblea degli Azionisti
Amministratori esecutivi e/o investiti di particolari cariche (Remunerazione)	Head of Human Capital & ICT	CNC	Collegio Sindacale	Consiglio di Amministrazione
Amministratore Delegato (Remunerazione)	Head of Human Capital & ICT	CNC	Collegio Sindacale	Consiglio di Amministrazione
Direttore Generale	Head of Human Capital & ICT	AD e VPE	CNC Collegio Sindacale ¹¹	Consiglio di Amministrazione
Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche	Head of Human Capital & ICT	AD e VPE	CNC	AD
Chief Audit Officer	Head of Human Capital & ICT	VPE ¹²	CCR Collegio Sindacale	Consiglio di Amministrazione
Collegio Sindacale	CNC Consiglio di Amministrazione ¹³	Azionisti		Assemblea degli Azionisti

4.1 Il Comitato Nomine e Compensi

Il Comitato Nomine e Compensi è composto da tre amministratori non esecutivi in maggioranza indipendenti ai sensi del Codice di Corporate Governance, i quali possiedono un'adeguata esperienza in materia finanziaria e di politiche retributive.

Il Comitato si riunisce con cadenza almeno trimestrale; ai lavori del Comitato partecipano tutti i membri del Collegio Sindacale; a tali lavori possono inoltre partecipare, su invito, il Presidente del Consiglio di Amministrazione, il Vice Presidente Esecutivo e l'Amministratore Delegato, in quanto titolati ad intervenire sulle questioni in esame

9 Il Consiglio di Amministrazione, in data 15 ottobre 2020, ha deliberato di aderire al nuovo Codice di Corporate Governance, pubblicato in data 31 gennaio 2020. Gli emittenti sono chiamati ad applicarne le raccomandazioni a partire dal 1° gennaio 2021, informandone il mercato nella relazione sul governo societario e gli assetti proprietari da pubblicarsi nel corso del 2022. Il processo di adesione al Codice di Corporate Governance, tutt'ora in corso anche tenuto conto del fatto che l'Assemblea convocata per l'approvazione del Bilancio al 31 dicembre 2020 sarà chiamata a nominare il nuovo Consiglio di Amministrazione, verrà completato nel corso del 2021; conseguentemente, il presente documento continua a fare riferimento al Codice di Autodisciplina ed, in particolare, ove non diversamente specificato, tutti i richiami alle disposizioni dello stesso devono intendersi riferiti all'edizione pubblicata nel mese di dicembre 2015.

10 Il Comitato italiano per la Corporate Governance raccomanda al Consiglio di Amministrazione di verificare, in particolare, che la misura dei compensi riconosciuti agli amministratori non esecutivi sia adeguata alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dal loro incarico.

11 In quanto il Direttore Generale ricopre anche la carica di Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari.

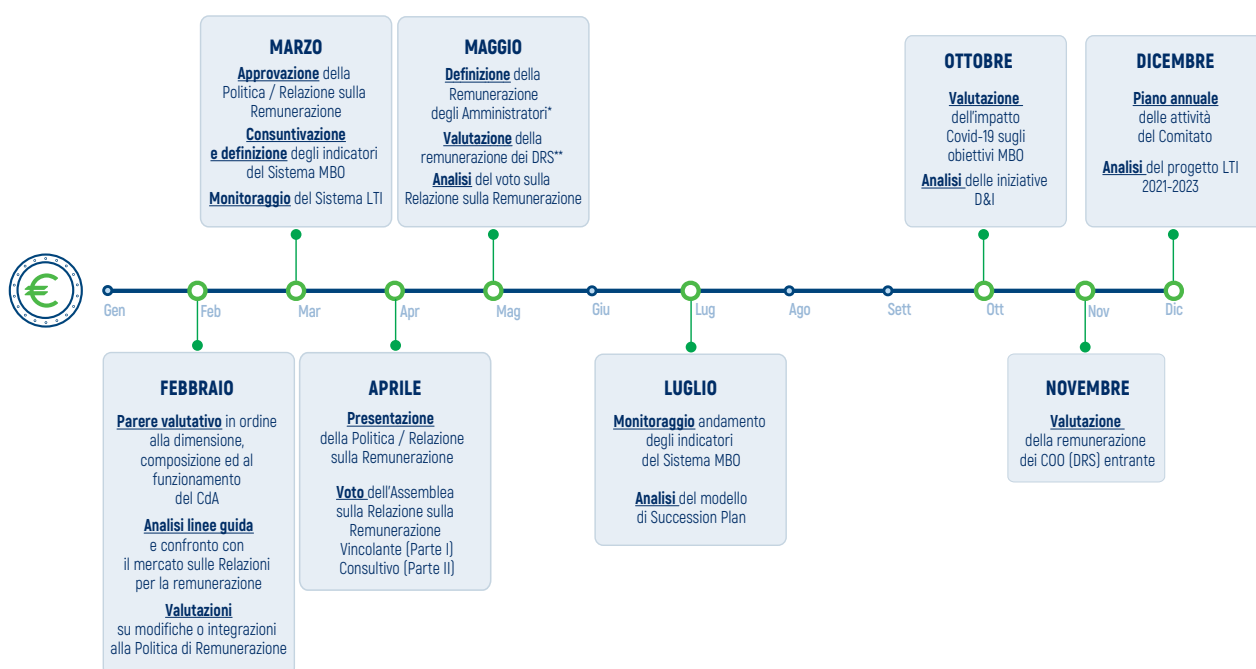
12 Amministratore incaricato del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi.

13 Il Comitato italiano per la Corporate Governance raccomanda al Consiglio di Amministrazione di verificare, in particolare, che la misura dei compensi riconosciuti ai componenti dell'organo di controllo sia adeguata alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dal loro incarico.

e ad individuare gli interventi adeguati per affrontare situazioni, anche potenzialmente, critiche. Nessun amministratore prende parte alle riunioni del CNC in cui vengono formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione. Possono essere invitati

a partecipare alle riunioni del Comitato dipendenti delle società del Gruppo ERG, rappresentanti della società di revisione e, in genere, soggetti la cui presenza sia ritenuta necessaria od opportuna ai fini della trattazione degli argomenti in agenda.

Calendario dei lavori del Comitato Nomine e Compensi ed eventi rilevanti nell'ambito della Politica di remunerazione



*Esecutivi o investiti di particolari cariche
** Dirigenti con Responsabilità Strategica

Il Comitato, in tema di remunerazione dei **Consiglieri di Amministrazione**:

- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica di remunerazione riferendo al Consiglio di Amministrazione;
- presenta proposte o esprime pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli Amministratori esecutivi o investiti di particolari cariche nonché, se del caso, sulla remunerazione degli Amministratori chiamati a far parte del Comitato Strategico ove gli stessi non siano dipendenti del Gruppo e non ricoprano cariche nel Consiglio di Amministrazione;
- presenta proposte o esprime pareri al Consiglio di Amministrazione sulla fissazione degli obiettivi correlati alla parte variabile dei sistemi di incentivazione di breve e di medio/lungo termine;

• monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione verificando l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance.

Il Comitato, in tema di remunerazione del **Direttore Generale**:

- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica di remunerazione riferendo al Consiglio di Amministrazione;
- presenta proposte o esprime pareri all'Amministratore Delegato e al Vice Presidente Esecutivo sulla sua remunerazione affinché il Consiglio di Amministrazione possa deliberare in merito;
- presenta proposte o esprime pareri all'Amministratore Delegato e al Vice Presidente Esecutivo sulla fissazione degli obiettivi aziendali e di sostenibilità di Gruppo correlati alla componente variabile del sistema di incentivazio-

ne di breve e medio/lungo termine affinché il Consiglio di Amministrazione possa deliberare in merito;

- monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione verificando l'effettivo raggiungimento degli obiettivi aziendali e di sostenibilità di Gruppo. Il Comitato in tema di remunerazione degli altri **Dirigenti con responsabilità strategiche**¹⁴:
- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica di remunerazione;
- esprime pareri all'Amministratore Delegato sulla loro remunerazione;
- presenta proposte o esprime pareri all'Amministratore Delegato e al Vice Presidente Esecutivo sulla fissazione degli obiettivi aziendali e di sostenibilità correlati alla componente variabile dei sistemi di incentivazione di breve e di medio/lungo termine affinché il Consiglio di Amministrazione possa deliberare in merito;
- verifica l'effettivo raggiungimento degli obiettivi aziendali e di sostenibilità.

Il Comitato partecipa attivamente alla definizione dei sistemi di incentivazione variabile di breve e medio/lungo termine, esprime pareri e fornisce suggerimenti sulle politiche di successione per i ruoli apicali del Gruppo e sulle politiche di Diversity & Inclusion.

5. LA STRUTTURA DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2021

La Politica 2021 fissa linee guida generali per la determinazione delle remunerazioni dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche.

La Politica 2021 ha durata annuale e si articola differenzialmente a seconda che si tratti della remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche.

5.1 Consiglio di Amministrazione

5.1.1 Compensi

L'Assemblea è chiamata annualmente a deliberare, su proposta degli azionisti, l'attribuzione di un compenso annuale fisso a favore di tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione e l'attribuzione di un ulteriore compenso annuale fisso a favore degli amministratori chiamati a far parte del CNC o del CCR.

Il Consiglio di Amministrazione raccomanda che tali compensi siano coerenti con l'impegno professionale richiesto dalla carica nonché con le connesse responsabilità e che le relative proposte sui compensi vengano presentate dagli Azionisti (ove del caso anche ai sensi dell'art. 126-bis del TUF) in modo tale che le stesse possano essere comunicate al pubblico con congruo anticipo rispetto all'Assemblea chiamata a deliberare sulle stesse.

Facendo seguito a quanto raccomandato dal Comitato italiano per la Corporate Governance (Relazione 2020), il Consiglio di Amministrazione, con il supporto del CNC, ha valutato come adeguato il compenso annuale fisso riconosciuto, per l'esercizio 2020, a favore di tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione e a favore degli amministratori chiamati a far parte del CNC e del CCR, prendendo come riferimento in particolare le società appartenenti al MID CAP e al FTSE MIB, tenuto conto della professionalità e dell'impegno richiesti dal loro incarico.

Si ricorda al riguardo che l'azionista di riferimento ha presentato a partire dal 2013 proposte in linea con la suddetta raccomandazione che sono state pertanto comunicate al pubblico con un congruo anticipo rispetto all'Assemblea chiamata a deliberare sulle stesse.

5.1.2 Remunerazioni

La remunerazione corrisposta agli Amministratori esecutivi o investiti di particolari cariche è tale da attrarre, trattenere e motivare persone altamente qualificate ed è finalizzata alla valorizzazione delle relative competenze, coerentemente con il contributo richiesto dal ruolo assegnato ed al profilo di rischio connesso alle deleghe attribuite.

La misura della remunerazione complessiva e la sua composizione a target è determinata attraverso un'analisi comparativa delle cariche sociali ricoperte all'interno di un Panel

¹⁴ Salvo quanto previsto ai successivi punti per il Chief Audit Officer e per il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari.

costituito da società Italiane del FTSE MIB e del MID CAP del settore Industry paragonabili ad ERG per capitalizzazione, struttura azionaria, sistema di deleghe e complessità, il cui Amministratore Delegato è esterno rispetto all'azionista di riferimento.

Le società che compongono il panel sono: Amplifon, Brembo, Campari, Cir, Datalogic, De' Longhi, Falck Renewables, Italgas, Leonardo, Mediaset, Prysmian, Saipem, Salvatore Ferragamo, Telecom Italia, Tod's.

All'interno di esso sono stati costruiti due differenti Peer group distinti in relazione al livello delle deleghe ricevute: una per l'Amministratore Delegato esterno rispetto agli azionisti di maggioranza ed una per gli altri Amministratori esecutivi.

A fronte di eventi esogeni (quali ad es. la variazione della capitalizzazione, struttura azionaria, sistema di deleghe e/o complessità delle società che compongono il panel) che potrebbero non rendere più idonei i Peer group ad essere utilizzati come benchmark, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Compensi, previo parere del Collegio Sindacale può deliberare la modifica delle società che compongono il panel.

Componente fissa

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del CNC, con il supporto del HOHC, sentito il parere del Collegio Sindacale, delibera l'attribuzione di una remunerazione annuale fissa a favore degli Amministratori esecutivi o investiti di particolari cariche.

Il Consiglio di Amministrazione, sempre su proposta del CNC, con il supporto del HOHC, sentito il parere del Collegio Sindacale, può prevedere l'attribuzione di una remunerazione annuale fissa a favore degli Amministratori chiamati a far parte del Comitato Strategico ove gli stessi non siano dipendenti del Gruppo e non ricoprano cariche nel Consiglio di Amministrazione. La loro eventuale remunerazione non è quindi legata ai risultati economici della Società.

Il Consiglio di Amministrazione può prevedere, nell'interesse della Società, che la componente fissa sia stabilita sempre con i medesimi criteri ma su base triennale.

L'entità della remunerazione annuale fissa è tale da valo-

rizzare le responsabilità, le competenze ed il contributo richiesto dal ruolo ed è sufficiente a remunerare l'attività svolta in caso di mancata erogazione della componente variabile. Assicura, ove del caso, la retention attraverso un continuo benchmark di mercato.

Componente variabile

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del CNC, con il supporto del HOHC, sentito il parere del Collegio Sindacale, delibera l'attribuzione di una remunerazione variabile a favore dell'Amministratore Delegato e del Vice Presidente Esecutivo, in quanto Amministratori esecutivi in funzione delle deleghe che verranno conferite dal nuovo Consiglio di Amministrazione e della rilevanza strategica ai fini del conseguimento degli obiettivi del Piano Industriale 2021-2025.

La componente variabile della remunerazione per l'**Amministratore Delegato** è suddivisa in due elementi distinti e strettamente correlati nell'ottica di sostenibilità di medio-lungo periodo e viene attribuita secondo quanto previsto dal Sistema MBO e dagli elementi essenziali del Sistema LTI 2021-2023;

La remunerazione variabile del **Vice Presidente Esecutivo** è esclusivamente di medio/lungo periodo e attribuita secondo quanto previsto dagli elementi essenziali del Sistema LTI 2021-2023.

L'entità della componente variabile a valore target è determinata, tenendo conto di benchmark retributivi esterni, della rilevanza strategica del ruolo ricoperto ed è correlata alla creazione di valore sostenibile nel medio/lungo periodo.

5.1.21 Sistema MBO

La Politica 2021 prevede l'introduzione di un'incentivazione di breve termine per l'Amministratore Delegato (Sistema MBO).





Il Sistema MBO ha la finalità di incentivare i partecipanti al raggiungimento di obiettivi annuali.

Il sistema prevede l'**attribuzione di obiettivi** di performance strutturati in percentuale sull'ammontare dell'incentivo target assegnato:

- 50% EBT consolidato di Gruppo¹⁵ previsto a budget 2021
- 20% Obiettivo di Sostenibilità
- 30% Obiettivo di Crescita (capacità produttiva installata in MW)

L'Obiettivo di Sostenibilità (peso 20%), i cui indicatori sono uguali per tutti i beneficiari del Sistema MBO, declina su base annua gli obiettivi di sostenibilità previsti negli elementi essenziali del Piano ESG 2021-2025 che verrà compiutamente definito e approvato dal nuovo Consiglio di Amministrazione nonché presentato al mercato nel corso del primo semestre del 2021.

Obiettivo sostenibilità AD

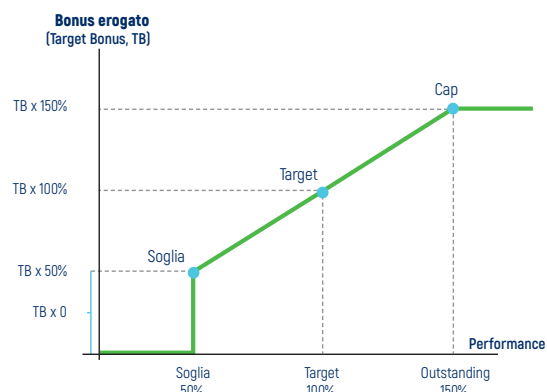
Peso obiettivo	Peso indicatori	Pillars	Obiettivo	
20%	5%	 Planet	Circular Wind: reblading recupero di materia e/o energia	
	5%	 Engagement	Contributi alle comunità dei parchi UK	
	5%	 People	2,5%	Predictive safety: HSE Miglioramento degli indici di frequenza e gravità [interni + contractors]
			2,5%	Incidenza del genere femminile sull'incremento di organico
5%	 Governance	Suppliers engagement in continuous improvement process. Rating review IVQ 2021: Aumento dello scoring medio dei fornitori strategici		

L'Obiettivo di Crescita (peso 30%) rappresenta un obiettivo correlato all'incremento, nel corso dell'anno, della capacità produttiva installata in MW nell'ambito del Gruppo.

L'Obiettivo EBT consolidato di Gruppo (peso 50%) ha una variabilità ricompresa tra lo 0% ed il 150% così strutturata:

- Score indicatore <50% (soglia) nessun valore erogato
- Score indicatore = 50% è dovuto il 50% del bonus target
- Score indicatore ≥ 150% (outstanding) è dovuto il 150% del bonus target
- Score indicatore 50%<->150% erogazione per interpolazione lineare.

Modello di variabilità dell'obiettivo EBT consolidato di Gruppo



L'Obiettivo di Sostenibilità (peso 20%) e l'Obiettivo di Crescita (peso 30%) hanno una variabilità ricompresa tra lo 0% ed il 120% così strutturata:

- Score indicatore <80% (soglia) nessun valore erogato
- Score indicatore = 80% è dovuto l'80% del bonus target
- Score indicatore ≥ 120% (outstanding) è dovuto il 120% del bonus target
- Score indicatore 80%<->120% erogazione per interpolazione lineare

I valori degli indicatori collegati a tutti gli obiettivi sono definiti nel loro valore target, soglia ed outstanding e consuntivati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del CNC, con il supporto del HOHC, sentito il parere del Collegio Sindacale.

In generale gli obiettivi assegnati non saranno modificabili, salvo casi rilevanti non prevedibili (es. mutamenti significativi di perimetro).

In particolare, i fattori esogeni (es. mutamenti legislativi, andamento dei prezzi, eventi accidentali, ecc.) non dovranno essere neutralizzati in sede di consuntivo, salvo casi rilevanti non prevedibili. Nei predetti casi, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Compensi, previo parere del Collegio Sindacale può deliberare la modifica degli indicatori e/o degli obiettivi¹⁶. Le modifiche eventualmente apportate dovranno salvaguardare i principi e le linee guida secondo cui il Sistema MBO

¹⁵ Risultato consolidato ante imposte IAS adjusted.

¹⁶ Nella situazione in cui si verificassero le condizioni applicative le revisioni saranno attuate all'interno delle previsioni dell'art 123-ter del TUF tenuto conto della Procedura per le operazioni con le Parti Correlate.

è stato formulato, non introducendo indebiti vantaggi o penalizzazioni né per i beneficiari del Sistema MBO né per ERG.

Il Sistema MBO prevede, inoltre, le seguenti clausole:

- **clausola di clawback** ovvero il diritto da parte della Società di richiedere la restituzione parziale o totale del corrispettivo versato, o di trattenere somme oggetto di differimento, entro 3 anni dalla sua maturazione, ove lo stesso risultasse determinato sulla base di dati che, secondo la Società, sono manifestamente errati o frutto di manipolazioni o di condotte illecite.
- **clausola** che a fronte dalla **cessazione del rapporto di lavoro e/o del mandato** nel periodo di maturazione del premio determinano la perdita del diritto all'erogazione del corrispettivo, fatta salva l'uscita per avvenuto raggiungimento dei requisiti di pensionamento a seguito della quale al beneficiario sarà riconosciuto un corrispettivo in misura proporzionale alla durata del rapporto di lavoro e/o del mandato nel periodo di maturazione.

I predetti elementi sono dettagliati in un regolamento approvato dal Consiglio di Amministrazione, in data 11 marzo 2021, su proposta del Comitato Nomine e Compensi, previo parere del Collegio Sindacale.

5.1.2.2 Elementi essenziali del Sistema Performance Share 2021-2023

La struttura del Sistema LTI 2021-2023 ha la finalità di stimolare il massimo allineamento, in termini di obiettivi, degli interessi dei beneficiari con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione sostenibile di valore per gli Azionisti in un orizzonte di medio/lungo periodo.

Si ricorda che l'orizzonte temporale del Sistema LTI 2021-2023 è allineato al mandato triennale (relativo agli esercizi 2021-2023) che verrà conferito al nuovo Consiglio di Amministrazione dall'Assemblea convocata per l'approvazione del Bilancio di Esercizio al 31 dicembre 2020.

Il nuovo Sistema LTI 2021-2023 mantiene caratteristiche analoghe al precedente tra cui i medesimi livelli di incentivazione massima e l'attribuzione di un numero predefinito di Azioni, a titolo gratuito (di seguito "Performance Shares"), al termine di un periodo triennale di vesting, subordinata al raggiungimento di una condizione minima

predeterminata di performance economica (**Condizione di Performance**).

Il numero delle azioni assegnate ad inizio piano oggetto di vesting è determinato dal rapporto tra un valore monetario base e il prezzo di assegnazione delle azioni (Quotazione Target).

Il parametro della condizione di Performance è costituito da una percentuale dell'EBITDA di Gruppo cumulato per gli esercizi 2021-2023 il cui valore sarà definito dal nuovo Consiglio di Amministrazione, che sarà nominato dall'Assemblea convocata per l'approvazione del Bilancio di Esercizio al 31 dicembre 2020 e chiamato ad approvare il nuovo Piano Industriale 2021-2025 e il Piano ESG 2021-2025 nel corso del primo semestre 2021.

In caso di **mancato raggiungimento della Condizione di Performance non avrà luogo l'attribuzione** delle Performance Shares ai beneficiari del Sistema LTI 2021-2023.

Il Sistema LTI 2021-2023, inoltre, prevede che nell'ipotesi in cui oltre al conseguimento della Condizione di Performance venga anche tralasciata una quotazione di mercato del Titolo ERG sull'MTA¹⁷ superiore rispetto alla Quotazione Target (ovvero la Quotazione Outstanding), il numero delle azioni attribuibili aumenti fino ad un massimo predeterminato identificato con il raggiungimento della Quotazione Cap. Nel caso in cui:

- la quotazione delle azioni sia uguale o inferiore alla Quotazione Target, le azioni attribuite saranno pari alle azioni assegnate;
- qualora la quotazione delle azioni sia pari o superiore alla Quotazione Cap, le azioni attribuite saranno pari al 200% delle azioni assegnate;
- qualora la quotazione delle azioni sia superiore alla Quotazione Target ma inferiore alla Quotazione Cap, saranno assegnate le azioni seguendo una strategia di interpolazione lineare.

Obiettivo di Sostenibilità: il numero delle azioni attribuibili sarà incrementato o decrementato a seconda del livello

¹⁷ Calcolata come media del prezzo ufficiale di Borsa nei tre mesi antecedenti il mese di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione del Bilancio d'esercizio relativo al 2023.

di raggiungimento dell'Obiettivo di Sostenibilità costituito da specifici indicatori. Gli indicatori dell'Obiettivo di Sostenibilità negli scenari floor, target e cap e l'ampiezza dell'effetto moltiplicatore / demoltiplicatore dell'obiettivo saranno definiti dal nuovo Consiglio di Amministrazione, che sarà nominato dall'Assemblea convocata per l'approvazione del Bilancio di Esercizio al 31 dicembre 2020 in conformità con la Politica 2021.

Al termine del periodo di vesting, il 25% delle Azioni attribuite sarà soggetto ad un ulteriore periodo di lock up pari a otto mesi, che si concluderà nel 2025, nel corso del quale tali azioni sono soggette ad un vincolo di non trasferibilità.



La provvista azionaria a servizio del Sistema LTI 2021-2023 è costituita da Azioni proprie in portafoglio.

Sono previste le seguenti clausole:

- **clausola di clawback** in base alla quale, qualora emergessero circostanze oggettive, dalle quali risulti, a giudizio della Società, che i dati sulla cui base è stata verificata la Condizione di Performance, cui è condizionata la maturazione delle Azioni attribuibili, e/o il Parametro di Sostenibilità, erano manifestamente errati, o frutto di manipolazioni o di condotte illecite, la Società potrà revocare il diritto dei beneficiari all'attribuzione delle azioni, in tutto od in parte, con conseguente definitiva estinzione di ogni diritto dei beneficiari al riguardo, ovvero richiedere ai beneficiari la restituzione, in tutto o in parte, di un importo equivalente al beneficio ricevuto a seguito dell'attribuzione delle Azioni. La clausola di clawback potrà essere esercitata dalla Società entro 3 anni successivi all'approvazione da parte dell'Assemblea del bilancio al 31 dicembre 2023.
- **clausole** che prevedono conseguenze derivanti dalla **cessazione del rapporto di lavoro e/o del mandato** da parte dei beneficiari in vigenza del Sistema LTI ricondu-

cibili a casi di (i) "bad leaver" che prevede la perdita del diritto all'eventuale attribuzione delle Azioni al termine del periodo di vesting, (ii) "good leaver" che prevede che al verificarsi della Condizione di Performance, saranno attribuite le Azioni in misura proporzionale alla durata del rapporto di lavoro/mandato.

- **clausola di revisione della Condizione di Performance.** Il Sistema LTI 2021-2023 si sviluppa su un orizzonte temporale pluriennale, quindi è possibile che si verifichino eventi (esogeni o endogeni al Gruppo ERG) in grado di influenzare la coerenza della strategia di incentivazione del Piano, limitandone la capacità di assolvere alle finalità per le quali è stato progettato. In particolare, tali eventi sono riconducibili, in linea di massima, a due fattispecie: (i) cambio di perimetro di ERG e del Gruppo ERG; e (ii) mutamento significativo dello scenario macro-economico e/o di business o altri fatti straordinari¹⁸. In corrispondenza di tali eventi il Consiglio di Amministrazione, su proposta del CNC, sentito il parere del Collegio Sindacale, in conformità con quanto verrà deliberato dall'Assemblea del 26 aprile 2021¹⁹, potrà rivedere la strategia di incentivazione modificando gli scenari base di performance (ovvero l'EBITDA Target, la Quotazione Cap ed il Parametro di Sostenibilità) per tenere conto dei sopracitati avvenimenti. Le modifiche eventualmente apportate dovranno salvaguardare i principi e le linee guida secondo cui il Sistema LTI è stato formulato, non introducendo indebiti vantaggi o penalizzazioni né per i beneficiari del Sistema Performance Share né per ERG o per i suoi azionisti.

5.1.3 Bilanciamento della remunerazione

Il bilanciamento tra la componente fissa e la componente variabile della remunerazione è finalizzato ad allineare gli interessi dei relativi beneficiari con gli obiettivi strategici

¹⁸ Nella situazione in cui si verificassero le condizioni applicative le revisioni saranno attuate all'interno delle previsioni dell'art 123-ter del TUF tenuto conto della Procedura per le operazioni con le Parti Correlate.

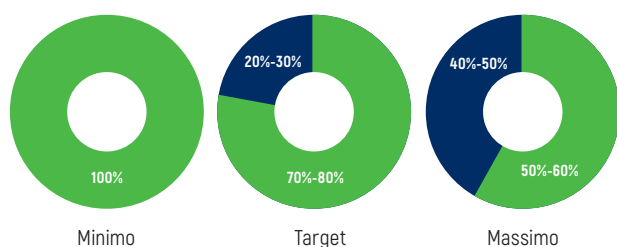
¹⁹ Documento Informativo messo a disposizione del pubblico presso la sede della Società in Genova, Via De Marini 1, sul sito internet della Società (www.erg.eu) nella sezione "Governance/Relazioni sulla Remunerazione", presso Borsa Italiana S.p.A. e sul meccanismo di stoccaggio autorizzato eMarket Storage (www.emarketstorage.com).

di medio/lungo periodo della Società e la creazione sostenibile di valore per gli Azionisti nel rispetto della politica di gestione dei rischi del Gruppo ERG.

L'entità della remunerazione ed il bilanciamento fisso/variabile complessivo annuale sono commisurati all'impegno richiesto a ciascun beneficiario, dal sistema di deleghe, che saranno conferite dal nuovo Consiglio di Amministrazione, e dalla rilevanza delle stesse ai fini del conseguimento degli obiettivi del Piano Industriale 2021-2025 e del Piano ESG 2021-2025. Il sistema prevede un maggior peso della componente variabile per i ruoli caratterizzati da una maggiore incidenza sui risultati aziendali.

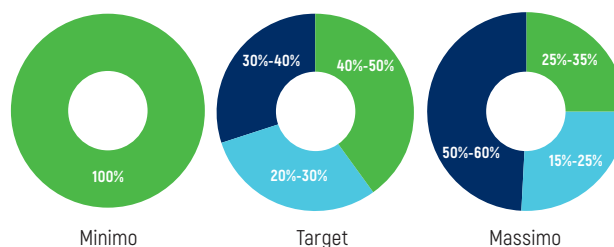
Relativamente al Vice Presidente Esecutivo il peso della componente variabile di medio/lungo periodo (Sistema LTI 2021-2023) nel suo importo annualizzato è ricompreso tra il 20% ed il 30% della remunerazione totale target; la componente fissa è ricompresa tra il 70% e l'80% della remunerazione totale target.

PAY MIX²⁰ Vice Presidente Esecutivo



Il bilanciamento della remunerazione dell'Amministratore Delegato, prevede una componente variabile di lungo periodo (Sistema LTI 2021-2023), nel suo importo annualizzato, pari ad un valore ricompreso tra il 30% e 40% della sua remunerazione totale target; la componente variabile di breve termine MBO pari ad un valore ricompreso tra il 20% ed il 30% della remunerazione totale target; la componente fissa è ricompresa tra il 40% ed il 50% della remunerazione totale target.

PAY MIX²⁰ Amministratore Delegato



5.14 Benefici non monetari e altri compensi

L'Assemblea può deliberare, su proposta degli Azionisti, che a tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione sia riconosciuta la facoltà di ricevere alcuni benefici non monetari (Polizza di assistenza sanitaria, coperture assicurative a fronte del rischio morte e invalidità), il cui importo viene trattenuto dal compenso annuale fisso, deliberato anch'esso dall'Assemblea.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del CNC, con il supporto del HOHC, sentito il parere del Collegio Sindacale, può deliberare l'attribuzione di benefici quali auto e alloggio a favore di Amministratori esecutivi o investiti di particolari cariche, non trattenuti dal compenso annuale fisso o dalla remunerazione.

Si segnala che **non è prevista l'erogazione di remunerazioni non ricorrenti**. Gli strumenti offerti dalla Politica 2021 garantiscono sia l'applicazione del principio di "pay for performance" che il proficuo allineamento tra gli interessi degli azionisti e del management che sino ad oggi ha accompagnato la nostra storia di successi industriali.

5.15 Indennità per cessazione anticipata della carica o mancato rinnovo

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del CNC, con il supporto del HOHC, sentito il parere del Collegio Sindacale, può deliberare di attribuire a favore dell'Amministratore Delegato, in quanto non titolare di un rapporto di lavoro subordinato con la Società, un'indennità nel caso in cui si verifichi la cessazione anticipata della carica o il suo mancato rinnovo alle seguenti condizioni:

- l'importo dell'indennità, di regola e salvo casi eccezionali,

²⁰ Il livello di pay mix "massimo" è stato determinato applicando gli stessi meccanismi di incremento previsti dai sistemi di incentivazione in essere nel 2020.

non potrà superare l'ammontare della relativa remunerazione fissa allo stesso complessivamente riconosciuta in costanza di ra porto nell'arco di 24 mesi;

- l'indennità dovrà essere preventivamente determinata insieme al trattamento remunerativo complessivo;
- l'indennità non potrà essere corrisposta ove la cessazione del rapporto fosse dovuta al raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati, salvo eventi straordinari non imputabili all'operato dell'Amministratore Delegato;
- la delibera relativa dovrà essere assunta in coerenza con la strategia, i valori e gli interessi di medio-lungo termine del Gruppo ERG²¹.

5.2 Direttore Generale e altri Dirigenti con responsabilità strategica

I soggetti coinvolti nella definizione della remunerazione complessiva del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche sono:

- il Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Amministratore Delegato, con il concorso del Vice Presidente Esecutivo e il supporto del HOHC, sentito il parere del CNC e del Collegio Sindacale²² determina la remunerazione del Direttore Generale.
- l'Amministratore Delegato, con il concorso del Vice Presidente Esecutivo e il supporto del HOHC, sentito il parere del CNC, determina la remunerazione da attribuirsi a favore degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche²³
- il Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Amministratore incaricato del Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, previo parere favorevole del CCR²⁴ e il supporto del HOHC, sentito il parere del Collegio Sindacale, determina la remunerazione da attribuirsi al Chief Audit Officer.

21 Si veda paragrafo 8.1.2 alla voce "Cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro".

22 In quanto il Direttore Generale ricopre anche la carica di Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari.

23 Salvo quanto previsto ai successivi punti per il Chief Audit Officer e per il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari.

24 In quanto organo preposto dal Codice di Corporate Governance a monitorare l'autonomia, l'adeguatezza, l'efficacia e l'efficienza della funzione di internal audit.

5.2.1 Remunerazioni

La remunerazione corrisposta al Direttore Generale e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche è tale da attrarre, trattenere e motivare persone altamente qualificate ed è finalizzata alla valorizzazione delle relative competenze, coerentemente con il contributo richiesto dal ruolo assegnato nonché ad allineare i loro interessi con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile per gli Azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo.

La remunerazione è suddivisa in due componenti, una fissa e una variabile; la remunerazione variabile è a sua volta suddivisa in due componenti, sotto forma di incentivo monetario e di incentivo azionario, legate al raggiungimento di specifici obiettivi di performance, preventivamente indicati e determinati, correlati alla creazione di valore, rispettivamente, nel breve termine secondo le regole del Sistema MBO e nel medio/lungo termine secondo i principi del Sistema Performance Share 2021-2023.

La remunerazione complessiva a target ed il suo bilanciamento nelle varie componenti è determinata attraverso analisi di mercato con riferimento a ruoli di medesimo livello di responsabilità e complessità manageriale rispetto ai mercati nazionali del settore industriale.

I confronti retributivi verranno effettuati con il supporto delle società di consulenza Willis Towers Watson e Korn Ferry o analoghe società di pari standing professionale.

Componente fissa

L'entità della remunerazione fissa viene commisurata all'impegno richiesto a ciascun beneficiario nel relativo incarico. L'entità della componente fissa è sufficiente a remunerare la prestazione del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche nel caso in cui la parte variabile non fosse erogata per mancato raggiungimento degli obiettivi di performance.

Componente Variabile di breve termine

La componente variabile di breve termine del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche è volta al raggiungimento di obiettivi economico/

finanziari e strategici predeterminati, ed è regolata dal Sistema MBO.

La componente variabile assegnata al Chief Audit Officer è legata ad obiettivi svincolati da indicatori di performance economiche. Tali obiettivi sono formalizzati nel piano annuale di audit e sono parametrati al grado di efficienza ed efficacia nell'attività di audit. Il valore target è determinato tenendo conto di benchmark retributivi esterni specifici per il ruolo ricoperto ed incide per circa il 25% della retribuzione totale target.

5.2.1.1 Sistema MBO





Il Sistema MBO ha la finalità di incentivare i partecipanti al raggiungimento di obiettivi annuali.

Il sistema prevede **l'attribuzione di obiettivi** di performance strutturati in percentuale sull'ammontare dell'incentivo target assegnato ad ogni partecipante:

- 30% EBT consolidato di Gruppo²⁵: obiettivo aziendale uguale per tutti i partecipanti
- 10%: Obiettivo di Sostenibilità
- 60%: Obiettivi individuali (massimo 4) misurati sulla base di indicatori quantitativi collegati a parametri economico finanziari (Ebitda, PFN, Opex, ...), sviluppo business, tematiche organizzative e/o specifici progetti.

L'**Obiettivo di Sostenibilità** (peso 10%), i cui indicatori sono uguali per tutti i beneficiari del Sistema MBO, declina su base annua gli obiettivi di sostenibilità previsti negli elementi essenziali del Piano ESG 2021-2025 che verrà compiutamente definito e approvato dal nuovo Consiglio di Amministrazione nonché presentato al mercato nel corso del primo semestre del 2021.

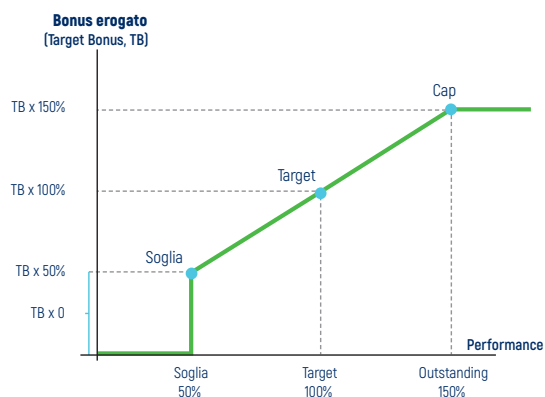
Obiettivo sostenibilità MBO

Peso obiettivo	Peso indicatori	Pillars	Obiettivo
10%	2,5%	 Planet	Circular Wind: reblading recupero di materia e/o energia
	2,5%	 Engagement	Contributi alle comunità dei parchi UK
	2,5%	 People	1,25% Predictive safety: HSE Miglioramento degli indici di frequenza e gravità [interni + contractors]
			1,25% Incidenza del genere femminile sull'incremento di organico
2,5%	 Governance	Suppliers engagement in continuous improvement process. Rating review IVQ 2021: Aumento dello scoring medio dei fornitori strategici	

L'**obiettivo aziendale** EBT consolidato di Gruppo (peso 30%), ha una variabilità ricompresa tra lo 0% ed il 150% così strutturata:

- Score indicatore <50% (soglia) nessun valore erogato
- Score indicatore = 50% è dovuto il 50% del bonus target
- Score indicatore ≥ 150% (outstanding) è dovuto il 150% del bonus target
- Score indicatore 50%<->150% erogazione per interpolazione lineare.

Modello di variabilità dell'obiettivo aziendale



Gli obiettivi individuali (peso 60%) e l'Obiettivo di Sostenibilità (peso 10%), hanno una variabilità ricompresa tra lo 0% ed il 120% così strutturata:

²⁵ Risultato consolidato ante imposte IAS adjusted.

- Score indicatore <80% (soglia) nessun valore erogato
- Score indicatore = 80% è dovuto l'80% del bonus target
- Score indicatore ≥ 120% (outstanding) è dovuto il 120% del bonus target
- Score indicatore 80%<->120% erogazione per interpolazione lineare

In considerazione della partecipazione dell'Amministratore Delegato al Sistema MBO, i valori degli indicatori collegati all'**Obiettivo di Sostenibilità** e all'**Obiettivo EBT consolidato di Gruppo** sono definiti nel loro valore target, soglia ed outstanding e consuntivati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del CNC, con il supporto del HOHC, sentito il parere del Collegio Sindacale.

La definizione degli **Obiettivi Individuali**, in generale, segue una logica di cascading e relativamente al Direttore Generale ed agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche sono determinati e consuntivati dall'Amministratore Delegato unitamente ai valori dell'indicatore negli scenari di Target, Soglia ed Outstanding.

In generale gli obiettivi assegnati non saranno modificabili, salvo casi rilevanti non prevedibili (es. mutamenti significativi di perimetro).

In particolare, i fattori esogeni (es. mutamenti legislativi, andamento dei prezzi, eventi accidentali, ecc.) non dovranno essere neutralizzati in sede di consuntivo, salvo casi rilevanti non prevedibili.

Nei predetti casi (i) il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Compensi, previo parere del Collegio Sindacale può deliberare la modifica degli indicatori e/o dell'**Obiettivo di Sostenibilità** e dell'**Obiettivo EBT consolidato di Gruppo**²⁶ (ii) l'Amministratore Delegato può deliberare la modifica degli indicatori e/o degli **Obiettivi Individuali**.

Le modifiche eventualmente apportate dovranno salvaguardare i principi e le linee guida secondo cui il Sistema MBO è stato formulato, non introducendo indebiti vantaggi o penalizzazioni né per i beneficiari del Sistema MBO né per ERG o per i suoi azionisti.

Il Sistema MBO prevede, inoltre, le seguenti clausole:

- **clausola di clawback** ovvero il diritto da parte della Società di richiedere la restituzione parziale o totale del corrispettivo versato in base al Sistema MBO, o di trattenere somme oggetto di differimento, entro 3 anni dalla sua maturazione, ove lo stesso risultasse determinato sulla base di dati che, secondo la Società, sono manifestamente errati o frutto di manipolazioni o di condotte illecite.
- **clausole** che a fronte della **cessazione del rapporto di lavoro** nel periodo di maturazione del premio determinano la perdita del diritto all'erogazione del corrispettivo derivante dal Sistema MBO, fatta salva l'uscita per avvenuto raggiungimento dei requisiti di pensionamento a seguito della quale al beneficiario sarà riconosciuto un corrispettivo in misura proporzionale alla durata del rapporto di lavoro nel periodo di maturazione.

I predetti elementi sono dettagliati in un regolamento approvato dal Consiglio di Amministrazione, in data 11 marzo 2021, su proposta del Comitato Nomine e Compensi, previo parere del Collegio Sindacale.

5.2.1.2 Componente Variabile di medio/lungo termine

La componente variabile di medio/lungo termine della remunerazione è strutturata in modo tale da allineare gli interessi dei relativi beneficiari con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione sostenibile di valore per gli Azionisti in un orizzonte di medio/lungo periodo.

Il valore target è determinato tenendo conto di benchmark retributivi esterni (relativamente alla componente variabile di medio/lungo periodo della retribuzione) e della creazione di valore attesa.

Il Direttore Generale e gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche partecipano al Sistema Performance Share 2021-2023 il cui funzionamento è descritto al capitolo 5.1.2.2. La remunerazione del Chief Audit Officer non prevede la partecipazione dello stesso al sistema di incentivazione di medio/lungo termine.

5.2.2 Bilanciamento della remunerazione

Il bilanciamento tra la componente fissa e la componente variabile della remunerazione è finalizzato ad allineare gli interessi dei relativi beneficiari con gli obiettivi strategici

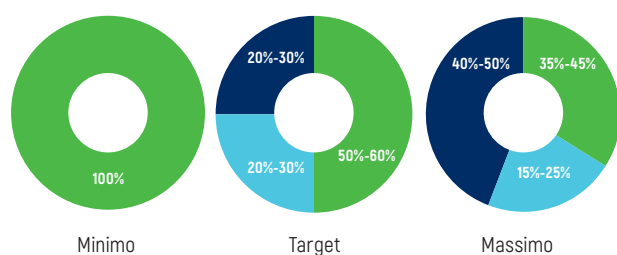
²⁶ Nella situazione in cui si verificassero le condizioni applicative le revisioni saranno attuate all'interno delle previsioni dell'art 123-ter del TUF tenuto conto della Procedura per le operazioni con le Parti Correlate.

di medio/lungo periodo della Società e la creazione sostenibile di valore per gli azionisti nel rispetto della politica di gestione dei rischi del Gruppo ERG, ed in considerazione della rilevanza del ruolo ricoperto ai fini del conseguimento degli obiettivi del Piano Industriale 2021-2025 e del Piano ESG 2021-2025.

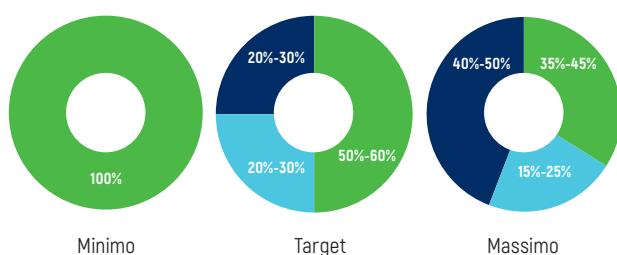
Le linee della Politica 2021 determinano un mix retributivo coerente alla posizione manageriale esercitata, secondo quanto evidenziato nei grafici di pay-mix²⁷ sotto riportati suddiviso tra Direttore Generale ed altri Dirigenti con responsabilità strategiche.

Relativamente al Direttore Generale il peso della componente variabile complessiva, costituita dall'incentivazione di breve periodo MBO e incentivazione di medio/lungo periodo (Sistema LTI 2021-2023), può variare tra il 40% e il 60% della remunerazione totale target.

PAY MIX Direttore Generale



PAY MIX altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche



Il peso della componente variabile complessiva, costituita dall'incentivazione di breve periodo MBO e incentivazione di lungo periodo (Sistema Performance Share 2021-2023) della remunerazione degli altri Dirigenti con responsabilità strategica, su base annua, può variare tra il 40% e il

60% della remunerazione totale target a seconda della rilevanza strategica del ruolo ai fini del conseguimento del Piano Industriale 2021-2025.

5.2.3 Benefici non monetari e altri compensi

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Amministratore Delegato, con il concorso del Vice Presidente Esecutivo e il supporto del HOHC, sentito il parere del CNC e del Collegio Sindacale può determinare l'attribuzione di benefici non monetari, a favore del Direttore Generale²⁸, non trattenuti dalla remunerazione.

L'Amministratore Delegato, con il concorso del Vice Presidente Esecutivo e il supporto del HOHC, sentito il parere del CNC, può determinare, a favore degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, l'attribuzione di benefici non monetari, non trattenuti dalla remunerazione.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Amministratore incaricato del Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, previo parere favorevole del CCR e il supporto del HOHC, sentito il parere del Collegio Sindacale, può determinare l'attribuzione di benefici non monetari, a favore del Chief Audit Officer, non trattenuti dalla remunerazione.

Il sistema dei benefit è definito dalle politiche aziendali, coerentemente con le disposizioni normative di legge e del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro vigente, completa e valorizza il pacchetto retributivo complessivo. Il sistema dei benefit è determinato considerando la complessità dei ruoli e le responsabilità attribuite. I benefici sono di natura previdenziale (fondo Previdai), assistenziale (fondo Fasi e polizza sanitaria integrativa del fondo), e assicurative a copertura del rischio infortunistico, perdita di autosufficienza e vita. In aggiunta è prevista l'assegnazione di autovetture ad uso promiscuo o di alloggi.

Si segnala che **non è prevista l'erogazione di remunerazioni non ricorrenti**. Gli strumenti offerti dalla Politica 2021 garantiscono sia l'applicazione del principio di "pay for performance" che il proficuo allineamento tra gli interessi degli azionisti e del management.

²⁷ Il livello di pay mix "massimo" è stato determinato applicando gli stessi meccanismi di incremento previsti dai sistemi di incentivazione in essere nel 2020.

²⁸ In quanto Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari.

5.2.4 Cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro

Ai Dirigenti con responsabilità strategiche²⁹, in quanto titolari di rapporto di lavoro subordinato, in caso di cessazione del rapporto di lavoro per giustificato motivo o giusta causa, si applicano le condizioni del contratto collettivo nazionale dirigenti industria per aziende produttrici di beni e servizi.

Conformemente alla previsione normativa italiana – art. 2120 del Codice Civile – ai Dirigenti con responsabilità strategiche che cessano il rapporto di lavoro per una qualunque causa, viene erogato il Trattamento di fine rapporto che è mediamente pari al 7% della relativa retribuzione annua lorda erogata. L'erogazione del Trattamento di fine rapporto non è soggetta al raggiungimento di alcuna condizione di performance minima.

5.3 Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari

Si rimanda a quanto definito nel capitolo 5.1.2.2.

5.4 Collegio Sindacale

L'Assemblea, all'atto della nomina del Collegio Sindacale, è chiamata a deliberare, su proposta degli azionisti, l'attribuzione di una retribuzione annuale fissa a favore dei Sindaci Effettivi per l'intero periodo di durata del loro ufficio. Il Consiglio di Amministrazione raccomanda che tale retribuzione sia coerente con l'impegno professionale richiesto dalla carica nonché con le connesse responsabilità e che le relative proposte sulle retribuzioni vengono presentate dagli Azionisti (ove del caso anche ai sensi dell'art. 126-bis del TUF) in modo tale che le stesse possano essere comunicate al pubblico con congruo anticipo rispetto all'Assemblea chiamata a deliberare sulle stesse. Si ricorda al riguardo che l'azionista di riferimento ha pre-

sentato già a partire dal 2013 delle proposte in linea con la suddetta raccomandazione che sono, pertanto, comunicate al pubblico con un congruo anticipo rispetto all'Assemblea chiamata a deliberare sulle stesse.

6. PROCEDURA DI DEROGA

Un'adeguata politica di remunerazione che favorisca l'allineamento degli interessi del management con quelli degli azionisti è essenziale al fine di poter garantire il perseguimento degli obiettivi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso, assicurandone la capacità di stare sul mercato.

In presenza di circostanze eccezionali, conformemente al disposto di cui all'art. 123-ter comma 3-bis del Testo Unico sulla Finanza, la Società può ritenere necessario derogare temporaneamente dalla presente Politica, limitatamente alle componenti della remunerazione riguardanti i sistemi di incentivazione annuale (Sistema MBO) e a medio/ lungo termine (Sistema LTI 2021-2023), al fine di garantire gli interessi a lungo termine della Società, ovvero la sostenibilità del Gruppo nel suo complesso nonché l'allineamento del management con gli interessi degli azionisti.

Nell'ipotesi in cui ne ricorrano i presupposti, la deroga temporanea alla Politica 2021 dovrà essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del CNC, con il supporto del HOHC, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Tali eventuali decisioni dovranno essere assunte in conformità alla Procedura per le operazioni con Parti Correlate e di esse sarà data informazione al mercato, ai sensi della normativa e della Procedura medesima.

²⁹ Direttore Generale, Chief Audit Officer ed altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

SEZIONE II: COMPENSI CORRISPOSTI 2020

7. PAY FOR PERFORMANCE

In questi ultimi anni il Gruppo ERG è stato in grado di modificare radicalmente il proprio portafoglio di business anticipando gli scenari energetici di lungo termine, e completando la sua trasformazione da operatore industriale attivo nel settore della raffinazione a primario produttore indipendente di energia elettrica prevalentemente da fonti rinnovabili. Dopo il completamento della trasformazione industriale, ERG è diventata un primario produttore indipendente di energia elettrica da fonti rinnovabili in Europa. Il Gruppo ha raggiunto una capacità installata di oltre 3000MW con un portafoglio di assets diversificato sia tecnologicamente che geograficamente. ERG è il primo operatore eolico in Italia e tra i principali in Europa e ha scelto di adottare un modello di business orientato allo sviluppo sostenibile e agli obiettivi di decarbonizzazione, coerente con il processo di transizione del sistema energetico in atto a livello mondiale.

Si ricorda che il percorso di trasformazione - iniziato nel 2008 con la vendita del 49% della raffineria ISAB in Sicilia - ed il progressivo riposizionamento del Gruppo in attività più redditizie e meno esposte alla volatilità degli scenari ha generato una forte creazione di valore per la Società e per gli Azionisti ed è stato possibile solo grazie al compimento di operazioni straordinarie di seguito indicate:

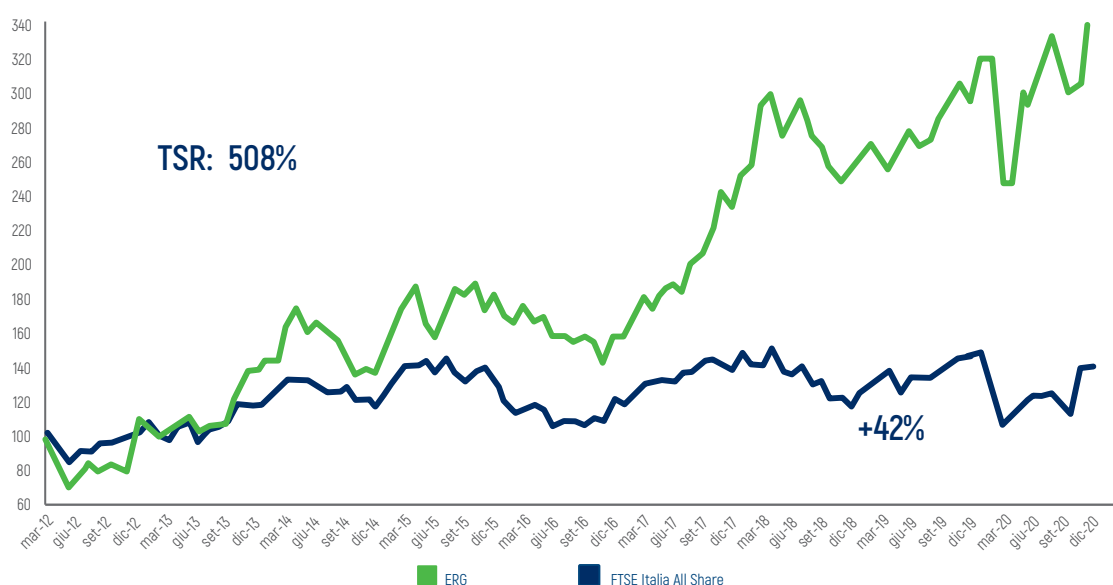
- **Uscita progressiva dalla raffinazione:** iniziata nel 2008 ed ultimata nel 2013, con la cessione dell'ultima quota pari al 20%.
- **Acquisizione di IP Maestrale Investments:** ERG Renew, nel febbraio del 2013, ha acquisito l'80% del capitale di IP Maestrale Investments, incrementando così la propria potenza installata di 636MW, di cui 550MW in Italia e 86MW in Germania e diventando, conseguentemente, il primo operatore eolico in Italia e fra i primi 10 in Europa. ERG Renew ha così raggiunto una dimensione industriale e finanziaria atta a proseguire autonomamente nel proprio percorso di crescita.
- **Cessione dell'impianto IGCC di ISAB Energy:** ERG, nel giugno del 2014, ha ceduto ad ISAB (Lukoil) i rami d'azienda di ISAB Energy ed ISAB Energy Services, costituiti principalmente dall'impianto di produzione IGCC. L'operazione, coerente con la definitiva uscita dalla raffinazione, rappresenta un ulteriore fondamentale passo in avanti nella strategia di riposizionamento del portafoglio di attività e ha al contempo rafforzato la struttura patrimoniale del Gruppo anche a supporto dei futuri piani di sviluppo.
- **Acquisizione dell'intero business idroelettrico di E.ON Produzione:** ERG, a novembre del 2015, è entrata nel settore idroelettrico con una dimensione di rilievo attraverso l'acquisizione di un nucleo integrato di impianti ubicati in Umbria, Marche e Lazio, con una potenza complessiva di 527 MW. Questa acquisizione, di grande rilevanza strategica per il Gruppo, ha consentito di diversificare le fonti di produzione assumendo una dimensione di rilievo nel panorama delle rinnovabili in Italia e dotando il Gruppo ERG di nuovi asset ad alta qualità.
- **Uscita dal settore Downstream** attraverso la cessione della partecipazione in TotalErg ERG nel gennaio del 2018 ha perfezionato la cessione al Gruppo API di 2.600 stazioni di servizio, del polo logistico di Roma e della quota detenuta della raffineria di Trecate. Questa operazione, che ha richiesto oltre un anno di intensa e complessa attività, ha consentito ad ERG da un lato di massimizzare il valore della sua partecipazione nel settore downstream e dall'altro di rafforzare ulteriormente la capacità finanziaria per proseguire il suo percorso di crescita nel settore delle energie rinnovabili.
- **Ingresso nel Business Solare:** ERG nel gennaio del 2018 ha acquisito da VEI Green, una piattaforma fotovoltaica di 89MW costituita da diversi impianti collocati in 8 regioni comprese tra il nord e sud Italia. Con questa operazione ERG ha effettuato un ulteriore passo verso la sua strategia di diversificazione tecnologica e si è posta nella condizione di ampliare e ottimizzare il portafoglio di Energy Management con impianti di alta qualità. Il percorso di diversificazione nel solare

è proseguito e a febbraio 2019 ERG ha acquisito da Soles Montalto il 78.5% di Andromeda PV che gestisce 2 impianti fotovoltaici per una capacità installata di 514MW. Questa acquisizione ha permesso ad ERG di diventare uno dei primi cinque operatori fotovoltaici in Italia con oltre 140 MW di potenza installata e, al contempo, di traguardare in anticipo gli obiettivi di piano con asset di elevata qualità.

- **Consolidamento e crescita:** nel corso del 2020 ERG ha compiuto diversi passi avanti nella crescita delineata dal Piano industriale, avendo aggiunto 38MW provenienti da M&A nell'eolico in Francia (acquisizione di Trinity per 38MW) e avendo portato avanti lo sviluppo greenfield con 280 MW in costruzione o "Ready to Build" in UK, Francia e Polonia oltre che con il raggiungimento di un accordo di co-sviluppo per 600MW early stage nel fotovoltaico in Germania. Nel repowering abbiamo continuato l'iter autorizzativo per i progetti inseriti a Piano. A maggio 2021, ERG presenterà il nuovo piano industriale 2021-2025 che sarà incentrato sulla crescita del portafoglio RES e sulle tematiche ESG, che continueranno ad avere un ruolo centrale nella strategia di crescita del Gruppo.
- **Emergenza Covid - 19:** il 2020 è stato caratterizzato dalla diffusione dell'emergenza sanitaria su scala globale: ai primi segnali di emergenza ERG ha prontamente reagito, mettendo in atto tutti i provvedimenti necessari a garantire condizioni di sicurezza e salute dei propri dipendenti e la continuità operativa dei propri assets. La crisi sanitaria internazionale, come noto, ha determinato una significativa generale contrazione della domanda di energia elettrica su tutti i mercati di riferimento, per effetto principalmente delle limitazioni imposte a parti delle attività produttive, attraverso modalità diverse da paese a paese. In tale contesto i prezzi a pronti dell'energia elettrica hanno registrato importanti contrazioni in tutti i paesi in cui il Gruppo opera, impattando negativamente i risultati del gruppo, seppur in maniera limitata grazie alle hedging policy triennali del Gruppo..

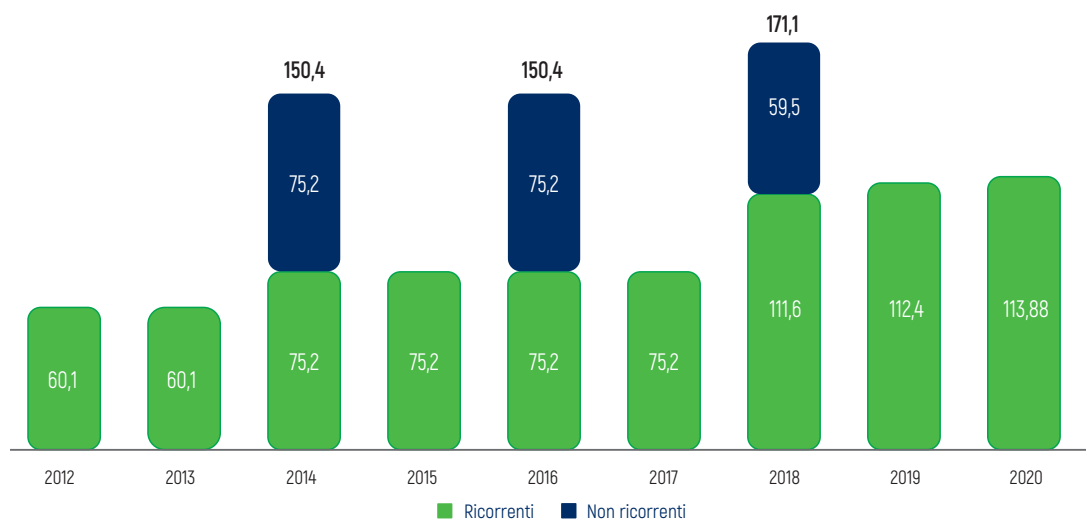
Nel periodo da aprile 2012 a dicembre 2020 l'andamento del prezzo delle azioni e la politica di distribuzione dei dividendi ha assicurato una creazione di valore straordinaria per gli azionisti, grazie al percorso di crescita intrapreso dal Gruppo ERG ed alle operazioni straordinarie che lo hanno reso possibile.

Performance Titolo ERG vs FTSE Italia All Share anni 2012 - 2020



Nello stesso periodo (2012-2020) la Società ha remunerato i suoi Azionisti con dividendi per un totale di 968,5 milioni di Euro.

Dividendi distribuiti negli anni 2012-2020 €mn

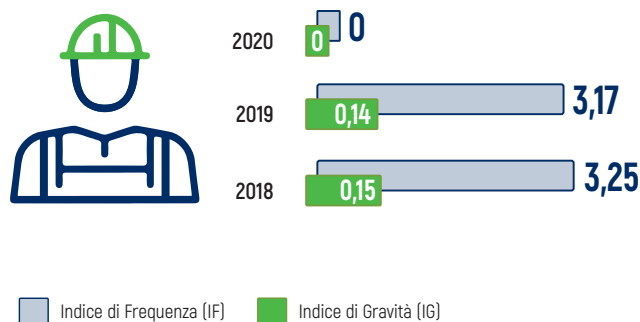


7.1 Indicatori di sostenibilità

ERG crede che la piena compatibilità delle proprie attività con la salute, la sicurezza dei lavoratori, il territorio, le risorse naturali e l'ambiente circostante costituisca condizione primaria sia per l'accettabilità dei propri impianti e delle proprie attività operative sia per il raggiungimento dei propri obiettivi di sviluppo. ERG, pertanto, si impegna costantemente affinché l'operatività aziendale di tutte le Società del Gruppo ERG si svolga nel totale rispetto della salute, della sicurezza dei dipendenti e dei terzi, nonché dell'ambiente inteso nel senso più ampio³⁰.

In quest'ottica l'emergenza Covid-19 è stata, e continua ad esserlo, gestita in maniera molto attenta con particolare rilevanza per il personale impegnato nei siti produttivi. Di concerto con le Organizzazioni Sindacali, sono state adottate opportune misure di sicurezza "Organizzative", atte a garantire il distanziamento sociale e la rimodulazione delle attività operative e logistiche. Sul piano della "Prevenzione e Protezione" sono stati intensificati percorsi di formazione e informazione, sono stati messi a disposizione i dispositivi di protezione individuale assieme alla continua sanificazione degli ambienti di lavoro. Durante il 2020 non sono stati registrati infortuni sul lavoro nel Gruppo ERG.

Indice di Frequenza³¹ (IF) e di Gravità³² (IG) degli infortuni



30 Codice Etico del Gruppo ERG, edizione 2018.

31 n. infortuni*1.000.000/ore lavorate.

32 n. giornate perse*1.000/ore lavorate.

7.2 Generare risultati e condividere il successo

La nostra politica di remunerazione per gli amministratori e per tutti i dipendenti di ERG persegue il principio di promozione del valore sostenibile, generare risultati e condividere il successo.

Il principio fondamentale che il Gruppo ERG persegue è quello di garantire pari opportunità di riconoscimento economico a tutte le proprie persone, ciascuno in funzione delle rispettive caratteristiche e capacità professionali, ed è sempre attivo nel mettere in pratica politiche e procedure volte a prevenire qualsiasi comportamento a carattere discriminatorio. La politica retributiva del Gruppo ERG è incentrata sul riconoscimento del merito. Equità, Sostenibilità e Selettività sono i principi cardine che fondano la politica retributiva del Gruppo ERG. La politica di remunerazione per l'intera popolazione aziendale è infatti definita anche tenendo in considerazione il posizionamento rispetto al mercato esterno (competitività esterna) e interno (equità interna). Il confronto con il mercato ha un ruolo importante nel processo di elaborazione della politica di remunerazione: la competitività rispetto al mercato delle retribuzioni viene valutata con il supporto di una metodologia di valutazione delle posizioni che consente di effettuare confronti coerenti e assicurare un allineamento competitivo con il mercato esterno. La struttura retributiva nel tempo continua a remunerare ad un livello congruo le competenze, l'esperienza ed il contributo richiesto ai diversi ruoli, tenendo quindi conto delle sfide assegnate e dei risultati raggiunti. Il Performance Management è basato sulla misurazione dei risultati raggiunti nel corso dell'anno di riferimento e segue una logica di cascading lungo la struttura organizzativa. Coerentemente con il piano strategico ed il budget sono definiti gli obiettivi annuali della prima linea del CEO e progressivamente dei collaboratori. Gli obiettivi sono di tipo aziendale e/o individuale e prevedono un momento di confronto e allineamento a inizio anno e un feedback a fine periodo per capitalizzare gli apprendimenti dell'anno di riferimento. Il 2020 ha visto la partecipazione al sistema di incentivazione di breve termine monetario la totalità dei Dirigenti della Società e più della metà dei Quadri.

Variazione annuale della remunerazione del Vertice, della performance della Società e della remunerazione media dei dipendenti

Tipo indicatore	Definizione	Nominativo	2019	2020
Performance	TSR	TSR	21%	26%
	EBITDA adj	EBITDA adj	3%	-5%
Remunerazione	Presidente	Edoardo Garrone	0%	0%
	Vice Presidente Esecutivo	Alessandro Garrone	0%	0%
	Vice Presidente	Giovanni Mondini	0%	0%
	Amministratore Delegato	Luca Maria Bettonte	0%	0%
	Direttore Generale	Paolo Luigi Merli		11%
	Consigliere	Massimo Belcredi	3%	0%
	Consigliere	Mara Anna Rita Caverni	-7%	0%
	Consigliere	Barbara Cominelli	0%	0%
	Consigliere	Marco Costaguta	-7%	0%
	Consigliere	Paolo Francesco Lanzoni	3%	0%
	Consigliere	Silvia Merlo	3%	0%
	Consigliere	Elisabetta Olivieri	50%	0%
	Consigliere	Mario Paterlini	50%	0%
	Sindaco	Lelio Fornabaio	6%	0%
	Sindaco	Elena Spagnol	0%	0%
	Sindaco	Fabrizio Cavalli		50%
	Sindaco	Stefano Remondini	-67%	
	Retribuzione annua media erogata	Dipendenti ERG S.p.A.	-8%	-2%

Si evidenzia che la variazione della retribuzione media annua dei dipendenti ERG S.p.A. risente dell'incremento di organico con l'inserimento di risorse junior e del turnover con l'uscita di risorse con seniority superiore rispetto ai nuovi entranti.

8. ATTUAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2020

La politica retributiva che la Società ha attuato nel corso dell'esercizio 2020 con riferimento, in particolare, ai Consiglieri di Amministrazione, al Direttore Generale e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche è stata conforme alla Politica di remunerazione 2020, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 10 marzo 2020 ed in relazione alla quale l'Assemblea degli Azionisti tenutasi il 21 aprile 2020 ha deliberato in senso favorevole.

Qui di seguito si danno distinti resoconti dei compensi corrisposti nell'anno 2020.

Voto assembleare

L'Assemblea del 21 aprile 2020 ha approvato la politica per il 2020 con una percentuale pari al 81,8%. Durante il 2020 sono state attentamente analizzate le valutazioni espresse dagli azionisti che ci hanno condotto all'inserimento di significativi elementi di novità come indicato nel capitolo 2.

8.1 Consiglio di Amministrazione

8.1.1 Compensi

L'Assemblea del 21 aprile 2020, su proposta dell'Azionista Polcevera S.r.l. ai sensi dell'art. 126-*bis* del TUF, ha deliberato l'attribuzione di un **compenso annuale fisso, pro rata temporis**³³, pari a € 70.000 a favore di tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione.

L'Assemblea, su proposta dell'Azionista Polcevera S.r.l. ai sensi dell'art. 126-*bis* del TUF, ha altresì deliberato l'attribuzione di un ulteriore **compenso annuale fisso, pro rata temporis**³³, a favore degli amministratori indipendenti chiamati a far parte del CNC pari a € 35.000, e del CCR pari a € 45.000.

Le suddette proposte, secondo quanto dichiarato dall'Azionista Polcevera S.r.l., sono state formulate coerentemente con l'impegno professionale richiesto dalle cariche nonché con le connesse responsabilità.

8.1.2 Remunerazioni

Componente fissa

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del CNC e sentito il parere del Collegio Sindacale ha deliberato, in data 13 maggio 2020, l'attribuzione di remunerazioni fisse *pro rata temporis*³³ a favore degli Amministratori Esecutivi o investiti di particolari cariche, nella misura di:

- Presidente (Edoardo Garrone) € 790.000
- Vice Presidente Esecutivo (Alessandro Garrone) € 1.130.000
- Vice Presidente (Giovanni Mondini) € 290.000
- Amministratore Delegato (Luca Bettonte), per ogni anno di durata del relativo mandato, € 1.430.000
- Consiglieri chiamati a far parte del Comitato Strategico che non sono dipendenti del Gruppo e non ricoprono cariche nel Consiglio di Amministrazione (Elisabetta Oliveri e Marco Costaguta) € 60.000.

Componente variabile

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del CNC, sentito il parere del Collegio Sindacale ha deliberato, in data 14 maggio 2018, l'assegnazione dell'incentivo a medio/lungo termine, disciplinato dalle regole del Sistema di Performance Share 2018-2020, in favore dell'Amministratore Delegato nella misura triennale pari a nr 182.000 Azioni ed in favore del Vice Presidente Esecutivo nella misura triennale pari a nr 67.000 Azioni.

A seguito della conclusione del periodo di vesting, il Consiglio di Amministrazione, nell'adunanza dell'11 marzo 2021, ha verificato, su proposta del CNC, sentito il parere del Collegio Sindacale, l'avvenuto conseguimento del livello di performance economica ed il superamento della quotazione Cap. Nel mese di maggio 2021 saranno conseguentemente attribuite all'Amministratore Delegato un numero di azioni pari a 364.000 ed al Vice Presidente Esecutivo un numero di azioni pari a 134.000.

Quantificazione delle Remunerazioni

L'entità delle suddette remunerazioni a livello target è stata commisurata all'impegno richiesto a ciascun beneficiario nel relativo predetto incarico, ed è stata definita,

³³ A valere sino alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del Bilancio di Esercizio al 31 dicembre 2020.

avvalendosi del supporto di The European House Ambrosetti attraverso un benchmark basato su di un campione di aziende italiane, compatibile per capitalizzazione di mercato, la cui struttura azionaria è comparabile a ERG ed in cui l'amministratore delegato non coincide, di norma, con l'azionista di riferimento.

Benefici non monetari

Per gli Amministratori che hanno deciso di avvalersi della facoltà di ricevere alcuni benefici non monetari (quali polizze assicurative, sanitaria e sulla vita), l'importo dei relativi benefici è stato defalcato dal compenso annuo deliberato dall'Assemblea degli Azionisti.

Per gli Amministratori esecutivi o investiti di particolari cariche che si sono avvalsi di alcuni benefici quali auto e alloggio, l'importo di tali benefici non è stato trattenuto dalla componente fissa.

Cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro

Il Consiglio di Amministrazione del 14 maggio 2018, su proposta del CNC³⁴ e sentito il Collegio Sindacale, nel pieno rispetto dei valori e degli interessi di medio-lungo termine del Gruppo ERG, ha riconosciuto all'Amministratore Delegato il diritto a ricevere un'indennità di cessazione della carica pari a € 2.750.000, spettante in caso di dimissioni per giusta causa o revoca senza giusta causa, così come in determinate ipotesi di sopravvenuta impossibilità della prestazione, di mancato rinnovo o di modifica del mandato, anche riconducibili a modifiche dell'assetto proprietario. Non si farà luogo al riconoscimento di tale indennità quando la cessazione, la revoca od il mancato rinnovo dipendano da giusta causa.

L'indennità di cessazione della carica non sarà corrisposta se la cessazione del rapporto è dovuta al raggiungimento di risultati inferiori al 1/3 dei target fissati nel Sistema Performance Share 2018-2020, salvo eventi straordinari non imputabili all'operato dell'Amministratore Delegato. Si precisa che a favore degli Amministratori esecutivi non esistono ulteriori accordi che prevedono indennità in caso di cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro.

Trattamento di Fine Mandato

Il Consiglio di Amministrazione del 14 maggio 2018, su proposta del CNC³⁴ e sentito il Collegio Sindacale, ha riconosciuto all'Amministratore Delegato il diritto a ricevere un trattamento di fine mandato che maturerà coerentemente con la durata dell'incarico per un importo da accantonarsi in misura annua pari € 525.000.

Allo scioglimento del Consiglio di Amministrazione al termine del triennio, il trattamento di fine mandato consuntivato alla fine del triennio stesso, salva diversa pattuizione fra le parti, non verrà liquidato nel caso di immediata riconferma ed accettazione di mandato nel nuovo successivo Consiglio di Amministrazione, a parità di condizioni e deleghe. Tale ammontare a titolo di trattamento di fine mandato rivalutato su base annua secondo gli indici ISTAT rimarrà accantonato presso la Società e liquidato alla successiva data di cessazione del mandato.

Meccanismo di correzione ex-post

Nel corso del 2020 non sono stati attivati meccanismi di correzione ex post della componente variabile e della remunerazione erogata nel 2020 e negli anni precedenti.

8.2 Direttore Generale e altri Dirigenti con responsabilità strategiche

Componente fissa

Conformemente alla Politica 2020, la retribuzione fissa del Direttore Generale è stata deliberata dal Consiglio di Amministrazione del 13 maggio 2020, su proposta dell'Amministratore Delegato, con il concorso del Vice Presidente Esecutivo e il supporto del HOHC, sentito il parere del CNC e del Collegio Sindacale in un importo pari a € 400.000.

La retribuzione fissa degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche è stata definita dall'Amministratore Delegato con il concorso del Vice Presidente Esecutivo e il supporto del HOHC, conformemente alla Politica 2020, sulla base di indagini retributive di mercato fornite da società specializzate.

Per il Chief Audit Officer la retribuzione fissa, nonché varia-

³⁴ Anche tenuto conto della Procedura per le operazioni con Parti Correlate.

bile, è stata determinata dal Consiglio di Amministrazione del 13 maggio 2020, su proposta dell'Amministratore incaricato del Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi previo parere favorevole del CCR e il supporto del HOHC sentito il Collegio Sindacale, conformemente alla Politica 2020.

Componente variabile

Conformemente alla Politica 2020, la componente variabile della retribuzione del Direttore Generale è stata deliberata dal Consiglio di Amministrazione nella seguente ripartizione:

- breve termine (MBO), su base annua, pari a € 200.000.
- medio/lungo termine (Sistema Performance Share 2018/2020) nr 28.000 Azioni triennali, assegnazione definita dal Consiglio di Amministrazione del 14 maggio 2018.

La componente variabile della remunerazione degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, ripartita in incentivazione di breve termine (MBO) e di medio/lungo termine (Sistema Performance Share 2018/2020), è stata definita dall'Amministratore Delegato con il concorso del Vice Presidente Esecutivo e il supporto del HOHC, sentito il parere del CNC, conformemente alla Politica 2020.

Ai fini della corresponsione degli incentivi annuali 2020 la consuntivazione dei risultati è la seguente:

- la clausola cancello di sostenibilità ha attivato l'erogazione dell'obiettivo aziendale;

	Definizione	Valore Budget	Valore consuntivo	Erogazione
Clausola di sostenibilità	Indice infortunistico	<46% invalidità	= 0%	ON

- con riferimento all'obiettivo Aziendale EBT per il 2020, il CNC, tenuto conto del contesto di riferimento, in conformità alla Politica 2020 e coerentemente con quanto previsto nel relativo regolamento MBO, ha approvato nella riunione dell'8 marzo 2021 la determinazione dell'effettivo risultato conseguito in 157 milioni di Euro che rappresenta, nella scala di misurazione utilizzata, il 100% del valore a target.

	Definizione	Valore Budget	Valore consuntivo	Erogazione
Obiettivo aziendale	EBIT	157 milioni €	157 milioni €	100%

Gli Obiettivi Individuali del Direttore Generale sono ripartiti in Economico Finanziari (nr. 2) e di sviluppo business/organizzativi (nr. 2). Si segnala che il ciclo di valutazione degli stessi terminerà nel mese di aprile 2021.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del CNC, sentito il parere del Collegio Sindacale ha deliberato, in data 14 maggio 2018, l'assegnazione dell'incentivo a medio/lungo termine, disciplinato dalle regole del Sistema di Performance Share 2018-2020, in favore dei Dirigenti con responsabilità strategica nella misura triennale pari a nr 37.000 azioni.

A seguito della conclusione del periodo di vesting, il Consiglio di Amministrazione, nell'adunanza dell'11 marzo 2021, ha verificato, su proposta del CNC, sentito il parere del Collegio Sindacale, l'avvenuto conseguimento del livello di performance economica ed il superamento della quotazione Cap. Nel mese di maggio 2021 saranno conseguentemente attribuite al Direttore Generale nr. 56.000 ed all'altro Dirigente con responsabilità strategica beneficiario dell'incentivo un numero di azioni pari a 74.000³⁵.

Si ricorda che il Chief Audit Officer non beneficia della remunerazione variabile di medio/lungo termine. Gli obiettivi relativi alla componente variabile di breve termine assegnata è svincolati da indicatori di performance economiche.

Quantificazione delle Remunerazioni

L'entità delle suddette remunerazioni a valore target è stata commisurata all'impegno richiesto a ciascuno di essi nel relativo predetto incarico, ed è stata definita, avvalendosi dell'indagine Korn Ferry Executive Italia, attraverso un benchmark basato su di un mercato che include il vertice ed i primi riporti di aziende quotate e/o indipendenti operanti sul mercato italiano.

Benefici non monetari

I Dirigenti con responsabilità strategiche hanno ricevuto, nel corso del 2020, alcuni benefici non monetari che comprendono, assistenza sanitaria, coperture assicurative a

³⁵ In data 31/12/2020 ha cessato il rapporto di lavoro per pensionamento (ipotesi Good Leaver).

fronte del rischio morte e invalidità, autovettura ad uso promiscuo.

Cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro

A fine 2020 al Dirigente con responsabilità strategiche che ha cessato il rapporto di lavoro per pensionamento è stata accordata l'erogazione, effettuata nel mese di gennaio 2021, di un importo pari a € 220.000 definito in coerenza con le condizioni previste dalla legge e dal contratto collettivo nazionale dirigenti industria per aziende produttrici di beni e servizi, richiamate dalla Politica 2020. Ai sensi del regolamento MBO e Performance Share 2018-2020, parti integranti della Politica 2020, la cessazione del rapporto di lavoro rientra nella casistica di "Good Leaver" e pertanto il dirigente ha mantenuto il diritto, nei tempi e nei modi previsti dai rispettivi regolamenti, (i) a ricevere la somma relativa all'incentivazione di breve termine MBO 2020 (ii) all'attribuzione di 74.000 azioni ai sensi del Regolamento Performance Share 2018-2020.

Meccanismo di correzione ex-post

Nel corso del 2020 non sono stati attivati meccanismi di correzione ex post della componente variabile e della remunerazione erogata nel 2020 e negli anni precedenti.

8.3 Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari

Si precisa che, conformemente alla Politica 2020, la remunerazione variabile di lungo periodo è regolata dal Sistema Performance Share 2018-2020 basato su strumenti finanziari. Il presente Sistema è pertanto disciplinato dall'art. 114-bis del TUF.

8.4 Collegio Sindacale

La remunerazione annua corrisposta ai membri del Collegio Sindacale è stata erogata conformemente a quanto deliberato dall'Assemblea del 17 Aprile 2019, ed è così costituita:

- € 60.000 per il Presidente del Collegio Sindacale (Elena Spagnol);
- € 40.000 per ciascuno per gli altri due sindaci effettivi (Lelio Fornabaio e Fabrizio Cavalli).

9. COMPENSI CORRISPOSTI NEL 2020

Nelle tabelle di seguito predisposte sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento a qualsiasi titolo ed in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate e collegate.

Tabella 1. Compensi corrisposti ai componenti dell'organo di amministrazione, 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 Bonus e altri incentivi Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity*	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	
Edoardo Garrone	Presidente	01.01.2020-31.12.2020	04.2021									
				(i) Compensi nella società che redige il bilancio (ERG S.p.A.)	845.998	-	-	-	14.002	-	860.000	-
				(ii) Compensi da controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-
				(iii) Totale	845.998	-	-	-	14.002	-	860.000	-
Alessandro Garrone	Vice Presidente Esecutivo	01.01.2020-31.12.2020	04.2021									
				(i) Compensi nella società che redige il bilancio (ERG S.p.A.)	1.186.188	-	-	-	17.784	-	1.203.972	432.628
				(ii) Compensi da controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-
				(iii) Totale	1.186.188	-	-	-	17.784	-	1.203.972	432.628
Giovanni Mondini	Vice Presidente	01.01.2020-31.12.2020	04.2021									
				(i) Compensi nella società che redige il bilancio (ERG S.p.A.)	347.966	-	-	-	15.584	-	363.550	-
				(ii) Compensi da controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-
				(iii) Totale	347.966	-	-	-	15.584	-	363.550	-
Luca Bettonte	Amministr. Delegato	01.01.2020-31.12.2020	04.2021									
				(i) Compensi nella società che redige il bilancio (ERG S.p.A.)	1.487.800	-	-	-	34.096	-	1.521.896	1.175.198
				(ii) Compensi da controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-
				(iii) Totale	1.487.800	-	-	-	34.096	-	1.521.896	1.175.198
Massimo Belcredi	Consigliere	01.01.2020-31.12.2020	04.2021									
				(i) Compensi nella società che redige il bilancio (ERG S.p.A.)	65.010	45.000 ⁽²⁾	-	-	4.990	-	115.000	-
				(ii) Compensi da controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-
				(iii) Totale	65.010	45.000	-	-	4.990	-	115.000	-
Mara Anna Rita Caverni	Consigliere	01.01.2020-31.12.2020	04.2021									
				(i) Compensi nella società che redige il bilancio (ERG S.p.A.)	70.000	45.000 ⁽³⁾	-	-	-	-	115.000	-
				(ii) Compensi da controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-
				(iii) Totale	70.000	45.000	-	-	-	-	115.000	-
Barbara Cominelli	Consigliere	01.01.2020-31.12.2020	04.2021									
				(i) Compensi nella società che redige il bilancio (ERG S.p.A.)	70.000	35.000 ⁽⁴⁾	-	-	-	-	105.000	-
				(ii) Compensi da controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-
				(iii) Totale	70.000	35.000	-	-	-	-	105.000	-

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity Bonus e altri incentivi	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity*	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Marco Costaguta	Consigliere	01.01.2020-31.12.2020	04.2021								
				(i) Compensi nella società che redige il bilancio (ERG S.p.A.)	70.000	60.000 ⁽⁵⁾	-	-	-	-	-
				(ii) Compensi da controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-
				(iii) Totale	70.000	60.000	-	-	-	-	-
Paolo Francesco Lanzoni	Consigliere	01.01.2020-31.12.2020	04.2021								
				(i) Compensi nella società che redige il bilancio (ERG S.p.A.)	65.010	35.000 ⁽⁶⁾	-	-	4.990	-	-
				(ii) Compensi da controllate e collegate	-	30.000 ⁽⁷⁾	-	-	-	-	-
				(iii) Totale	65.010	65.000	-	-	-	-	-
Silvia Merlo	Consigliere	01.01.2020-31.12.2020	04.2021								
				(i) Compensi nella società che redige il bilancio (ERG S.p.A.)	70.000	35.000 ⁽⁸⁾	-	-	-	-	-
				(ii) Compensi da controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-
				(iii) Totale	70.000	35.000	-	-	-	-	-
Elisabetta Oliveri	Consigliere	01.01.2020-31.12.2020	04.2021								
				(i) Compensi nella società che redige il bilancio (ERG S.p.A.)	70.000	105.000 ⁽⁹⁾	-	-	-	-	-
				(ii) Compensi da controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-
				(iii) Totale	70.000	105.000	-	-	-	-	-
Mario Paterlini	Consigliere	01.01.2020-31.12.2020	04.2021								
				(i) Compensi nella società che redige il bilancio (ERG S.p.A.)	70.000	-	-	-	-	-	-
				(ii) Compensi da controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-
				(iii) Totale	70.000	-	-	-	-	-	-
Elena Spagnol	Presidente Collegio Sindacale	01.01.2020-31.12.2020	04.2022								
				(i) Compensi nella società che redige il bilancio (ERG S.p.A.)	60.000	-	-	-	-	-	-
				(ii) Compensi da controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-
				(iii) Totale	60.000	-	-	-	-	-	-
Lelio Fornabaio	Sindaco Effettivo	01.01.2020-31.12.2020	04.2022								
				(i) Compensi nella società che redige il bilancio (ERG S.p.A.)	40.000	30.000 ⁽¹⁰⁾	-	-	-	-	-
				(ii) Compensi da controllate e collegate	42.000 ⁽¹¹⁾	-	-	-	-	-	-
				(iii) Totale	82.000	30.000	-	-	-	-	-
Fabrizio Cavalli	Sindaco Effettivo	01.01.2020-31.12.2020	04.2022								
				(i) Compensi nella società che redige il bilancio (ERG S.p.A.)	40.000	-	-	-	-	-	-
				(ii) Compensi da controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-
				(iii) Totale	40.000	-	-	-	-	-	-

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la 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					
Palo Luigi Merli	Direttore Generale											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (ERG S.p.A.)				400.000	-	200.000 ⁽¹²⁾	-	7.846	-	607.846	180.800	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				400.000	-	200.000	-	7.846	-	607.846	180.800	-
Dirigenti Strategici⁽¹³⁾	Amministr. in società controllate e responsabili di divisione											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (ERG S.p.A.)				555.001	-	190.000 ⁽¹⁴⁾	-	17.786	-	762.787	238.914	220.000
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				555.001	-	190.000	-	17.786	-	762.787	238.914	220.000

Note tabella 1

- (1) Quota di competenza dell'anno del trattamento di fine mandato che maturerà coerentemente con la durata dell'incarico. Maggiori dettagli vedi cap. 8.1.1 alla voce Trattamento di Fine Mandato
- (2) Compensi per carica di Membro del Comitato Controllo e Rischi
- (3) Compensi per carica di Presidente del Comitato Controllo e Rischi
- (4) Compenso per carica di Membro del Comitato Nomine e Compensi
- (5) Compenso per carica di Membro del Comitato Strategico
- (6) Compenso per carica di Membro del Comitato Nomine e Compensi
- (7) Compensi per carica di Presidente dell'Organismo di Vigilanza di ERG Power Generation S.p.A.
- (8) Compenso per carica di Presidente del Comitato Nomine e Compensi
- (9) Compenso per Membro del Comitato Controllo e Rischi e per Membro del Comitato Strategico
- (10) Compensi per carica di Sindaco e Presidente dell'Organismo di Vigilanza di ERG S.p.A.
- (11) Compensi per carica di Presidente del Collegio Sindacale in ERG Power Generation S.p.A. e ERG Hydro S.r.l.
- (12) Componente variabile di breve termine - MBO
- (13) Include n.3 Dirigenti Strategici, in quanto nel mese di dicembre 2020 la carica di COO ha visto l'avvicendamento del titolare
- (14) Componente variabile di breve termine - MBO

* Quota annuale del Fair value alla data di assegnazione indicato a bilancio (colonna 5 tabella 3A)

10. PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI

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)
			Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			
Nome e Cognome	Carica	Piano	(A) Erogabile/ Erogato	(B) Differito	(C) Periodo di differimento	(A) Non più erogabili	(B) Erogabili/ Erogati	(C) Ancora Differiti	Altri bonus
(I) Compensi nella società che redige il bilancio									
Paolo Luigi Merli	Direttore Generale	Sistema MBO	200.000	-	Anno 2020 ⁽¹⁾	-	-	-	-
Dirigenti Strategici	Amministratori in società controllate e responsabili di divisione	Sistema MBO	190.000	-	Anno 2020 ⁽¹⁾	-	-	-	-
(I) Totale			390.000	-		-	-	-	-

Non sono previsti compensi da controllate e collegate

Note tabella 3B

(1) Componente variabile della remunerazione di competenza 2020 relativa al Sistema MBO, la cui erogazione avverrà nel mese di maggio 2021

11. PIANI DI INCENTIVAZIONE AZIONARI

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

(A)	(B)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Nome Cognome	Carica	Piano	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 attribuiti		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			Nr e Tipologia	Periodo di vesting	N. e Tipologia	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di Vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione		N. e Tipologia	N. e Tipologia	
Alessandro Garrone	Vice Presidente Esecutivo	Performance Share 2018-2020 CdA 14/05/2018	67.000	triennale	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	432.628
Luca Bettonte	Amministratore Delegato	Performance Share 2018-2020 CdA 14/05/2018	182.000	triennale	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	1.175.198
Paolo Luigi Merli	Direttore Generale	Performance Share 2018-2020 CdA 14/05/2018	28.000	triennale	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	180.800
Dirigenti con Responsabilità Strategiche⁽¹⁾	Nr. 1	Performance Share 2018-2020 CdA 14/05/2018	37.000	triennale	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	238.914
Altri Dirigenti⁽²⁾	Nr. 2	Performance Share 2018-2020 CdA 14/05/2018	20.000	triennale	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	129.143

Note Tabella 3A

- (1) In data 31/12/2020 ha cessato il rapporto di lavoro per pensionamento (ipotesi Good Leaver) il DRS titolare delle azioni che ai sensi del regolamento ha mantenuto il diritto alle azioni assegnate
- (2) Nel corso del 2020 a seguito di dimissioni volontarie sono usciti due partecipanti al sistema di incentivazione perdendo ogni diritto alla partecipazione al Sistema Performance Share 2018-2020 (nr. 36.000 azioni)

12. PIANI DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI

Tabella 1 dello schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento n. 11971/1999

Con riferimento al Sistema Performance Share approvato dall'Assemblea Ordinaria degli Azionisti in data 23 aprile 2018, alle condizioni e finalità illustrative del documento informativo, messo a disposizione del pubblico sul sito internet della Società (www.erg.eu), nella tabella seguente vengono riportati, ai sensi dell'art. 84-bis (Allegato 3°, tabella 3A) del Regolamento Emittenti Consob, i dettagli dell'attribuzione del sistema.

QUADRO 1
STRUMENTI FINANZIARI DIVERSI DALLE STOCK OPTION
SEZIONE 2

Strumenti di nuova assegnazione in base alla decisione dell'organo competente per l'attuazione della delibera dell'Assemblea								
Nome e Cognome o Categoria	Carica	Data della delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	N. strumenti finanziari	Data assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di vesting
Alessandro Garrone	Vice Presidente Esecutivo	23/04/2018	Azioni	67.000	21/05/2018	Azioni proprie	18,4551	3 anni
Luca Bettonte	Amministratore Delegato	23/04/2018	Azioni	182.000	21/05/2018	Azioni proprie	18,4551	3 anni
Paolo Luigi Merli	Direttore Generale	23/04/2018	Azioni	28.000	21/05/2018	Azioni proprie	18,4551	3 anni
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	N. 1	23/04/2018	Azioni	37.000	21/05/2018	Azioni proprie	18,4551	3 anni
Altri Dirigenti⁽¹⁾	N. 2	23/04/2018	Azioni	20.000	21/05/2018	Azioni proprie	18,4551	3 anni

Note Tabella

(1) Nel corso del 2020 a seguito di dimissioni volontarie sono usciti due partecipanti al sistema di incentivazione perdendo ogni diritto alla partecipazione al Sistema Performance Share 2018-2020 (nr. 36.000 azioni)

13. PARTECIPAZIONI DETENUTE NEL 2020

Schema 7-ter: schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Nome e Cognome	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
Alessandro Garrone⁽¹⁾	Vice Presidente Esecutivo	ERG S.p.A.	2.000	-	-	2.000
Marco Costaguta⁽¹⁾	Consigliere	ERG S.p.A.	40.000	-	5.000	35.000
Elisabetta Oliveri⁽¹⁾	Consigliere	ERG S.p.A.	1.000	-	1.000	-
Paolo Luigi Merli⁽¹⁾	Direttore Generale	ERG S.p.A.	40.080	-	40.000	80
Dirigenti Strategici⁽¹⁾	-	ERG S.p.A.	160	-	-	160

(1) Azionisti diretti - titolo del possesso: proprietà

GLOSSARIO

In aggiunta alle definizioni contenute in altri articoli, i termini e le espressioni con lettera iniziale maiuscola utilizzati nella Relazione hanno il significato ad essi qui di seguito attribuito, essendo peraltro precisato che il medesimo significato vale sia al singolare sia al plurale:

AD: Amministratore Delegato.

Assemblea: Assemblea degli Azionisti di ERG S.p.A.

Azioni o Titolo ERG: azioni ordinarie ERG, quotate sul MTA.

Azioni Attribuite: i diritti condizionati oggetto del Sistema Performance Share, gratuiti e non trasferibili inter vivos, ciascuno dei quali attributivo del diritto ai Beneficiari all'assegnazione a titolo gratuito di n. 1 (una) Azione nei termini e alle condizioni previste dal Regolamento del Sistema Performance Share.

Azioni Assegnate: il numero di Azioni determinato ai sensi del regolamento del Sistema Performance Share ed effettivamente assegnate.

CAO: Chief Audit Officer.

CCR: Comitato Controllo e Rischi; comitato consiliare composto da 3 amministratori non esecutivi in maggioranza indipendenti, nominati dal Consiglio di Amministrazione nell'adunanza del 23 aprile 2018.

Comitato o CNC o Comitato Nomine e Compensi: comitato consiliare composto da 3 amministratori non esecutivi in maggioranza indipendenti, nominati dal Consiglio di Amministrazione nell'adunanza del 23 aprile 2018.

Codice di Corporate Governance: il vigente Codice di Corporate Governance delle società quotate promosso da Borsa Italiana S.p.A., nell'edizione pubblicata a luglio del 2015, al quale il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di aderire in data 15 dicembre 2015.

Collegio Sindacale: il Collegio Sindacale di ERG S.p.A.

Consiglio di Amministrazione o CDA: il Consiglio di Amministrazione di ERG S.p.A.

Corporate General Manager & CFO o DG: Direttore Generale con la qualifica di "Corporate General Manager & CFO" nominato dal Cda in data 2 agosto 2019.

Dirigenti con responsabilità strategiche o DRS: i soggetti che ricoprono le funzioni/cariche indicate nell'allegato 1 alla vigente Procedura per le operazioni con Parti Correlate del Gruppo ERG (fatta eccezione per i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale di ERG S.p.A.) disponibile sul sito internet della Società (www.erg.eu) nella sezione "corporate governance/documenti di governance".

ERG o la Società: ERG S.p.A.

EBT: risultato consolidato ante imposte IAS adjusted determinato al netto dei proventi (oneri) finanziari.

EBITDA Target: condizione di performance economica del Sistema LTI 2018-2020 e dell'approvando Sistema LTI 2021-2023, costituita rispettivamente (i) da una percentuale predefinita dell'EBITDA di Gruppo cumulata nel periodo 2018-2020 al lordo, degli ammortamenti e svalutazioni, degli oneri e proventi finanziari e delle imposte e (ii) da una percentuale predefinita dell'EBITDA di Gruppo cumulata nel periodo 2021-2023 al lordo, degli ammortamenti e svalutazioni, degli oneri e proventi finanziari e delle imposte.

HOHC: Head of Human Capital & ICT.

MTA: mercato telematico azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. sul quale le Azioni sono quotate.

Performance Share: azioni assegnate a titolo gratuito al raggiungimento di un livello minimo predeterminato di performance.

Piano ESG 2021-2025: Piano basato su specifici pilastri fondamentali di sostenibilità (c.d. "Pillars di Sostenibilità")

riconducibili agli ambiti ESG per ciascuno dei quali verranno identificati degli obiettivi che la Società si impegna a raggiungere e delle azioni concrete da porre in essere a tale fine. Il Piano ESG sarà approvato e comunicato al mercato nel corso del primo semestre del 2021.

Piano Industriale 2018-2022 o Piano Industriale: Piano industriale comunicato al Mercato in data 8 marzo 2018.

Piano Industriale 2021-2025: Piano industriale che sarà approvato e comunicato al Mercato nel corso del primo semestre del 2021.

Politica o Politica di remunerazione: la Politica di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione e dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

Politica di remunerazione 2020 o Politica 2020: la Politica adottata da ERG per la remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione e dei Dirigenti con responsabilità strategiche con riferimento all'esercizio 2020.

Politica di remunerazione 2021 o Politica 2021: la Politica adottata da ERG per la remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione e dei Dirigenti con responsabilità strategiche con riferimento all'esercizio 2021.

Procedura: procedura per le operazioni con Parti Correlate adottata dal Consiglio di Amministrazione con delibera dell'11 novembre 2010, previo parere favorevole del Comitato Controllo e Rischi, sentito il Collegio Sindacale – aggiornata da ultimo il 1° gennaio 2017.

Quotazione Cap: la quotazione del Titolo ERG che determina il numero massimo di Azioni Attribuibili.

Quotazione Outstanding: condizione di performance di mercato del Sistema LTI 2021-2023, costituita dal prezzo del Titolo ERG al di sopra del quale sarà attribuito un numero predefinito di azioni aggiuntive, purché sia stato altresì conseguito l'EBITDA Target.

Quotazione Target: il prezzo di riferimento del Titolo ERG necessario per la definizione del numero di Azioni da assegnare a ciascun Beneficiario ad inizio Piano.

RE: Regolamento di attuazione del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 e s.m.i. (Regolamento Emittenti).

Relazione o Relazione sulla Remunerazione: la Relazione sulla remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 11 marzo 2021.

Sistema Performance Share 2018-2020 o Sistema LTI 2018-2020: Sistema di incentivazione basato su strumenti finanziari di medio/lungo termine riferito al periodo 2018-2020 .

Sistema Performance Share 2021-2023 o Sistema LTI 2021-2023: Sistema di incentivazione basato su strumenti finanziari di medio/lungo termine riferito al periodo 2021-2023

Sistema MBO: Sistema di incentivazione monetaria di breve termine.

TSR: Total Shareholder Return ovvero il ritorno complessivo dell'investimento per l'azionista che viene calcolato sommando all'incremento del prezzo del titolo, in un determinato intervallo temporale, l'effetto dei dividendi per azione corrisposti nello stesso periodo.

TUF: Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 e s.m.i. (Testo Unico della Finanza).

VPE: Vice Presidente Esecutivo.

ERG S.p.A.

Torre WTC
via De Marini, 1
16149 Genova
Tel 01024011
Fax 0102401859
www.erg.eu

Sede Legale:
via De Marini, 1
16149 Genova

Capitale Sociale Euro 15.032.000 i.v.
R.E.A. Genova n. 354265
Registro delle Imprese
di Genova/Codice Fiscale 94040720107
Partita IVA 10122410151

www.erg.eu

