



PURE POWER TO GROW

RELAZIONE SULLA POLITICA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI 2021

Emittente: Falck Renewables S.p.A.

Sito web: www.falckrenewables.eu

Data di approvazione della Relazione: 11 marzo 2021

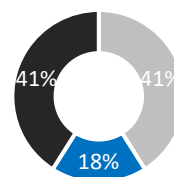
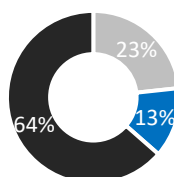
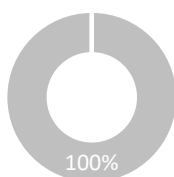
Executive Summary

Linee guida della Politica di remunerazione 2021

	PRESIDENTE	AMMINISTRATORE DELEGATO	DRS
REMUNERAZIONE FISSA <i>Remunera le competenze, l'esperienza ed il contributo richiesto dal ruolo</i>	340.000 €	500.000 €	La remunerazione fissa è correlata al ruolo ricoperto e alle responsabilità ad esso attribuite, nonché all'esperienza e alla strategicità della risorsa
INCENTIVAZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE (MBO) <i>Incentiva il raggiungimento di obiettivi annuali di carattere finanziario e non finanziario</i>	Non previsto	Target = € 270.000 Parametri 2021: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ebitda (peso 35%) ▪ Gross pipeline (45%) ▪ Community engagement (10%) ▪ Equilibrio di genere (10%) Condizione cancello: PFN/Ebitda	Parametri del sistema MBO da un minimo di 3 a un massimo di 4 parametri di natura quantitativa e/o progettuale diversificati a seconda del ruolo organizzativo e delle aree di responsabilità di ciascun DRS, a cui viene applicato un fattore correttivo legato ai risultati di Gruppo
INCENTIVAZIONE VARIABILE DI LUNGO TERMINE (LTI) <i>Finalizzata ad allineare, nel lungo termine, l'azione del Management con gli interessi degli Azionisti</i>	Non previsto	<u>Cash Plan</u> Target = € 197.000 Parametro di performance: Ebitda cumulato 2020-2022 Condizioni Cancellato: PFN / Ebitda <u>Share Plan</u> Numero azioni target = 600.000 azioni. Il numero di azioni varia in funzione della quotazione del titolo FKR. Condizione Cancellato: Ebitda cumulato 2020-2022; PFN / Ebitda	<u>Cash Plan</u> Parametro di performance: Ebitda cumulato 2020-2022 o altri eventuali parametri rilevanti di <i>business</i> Condizioni Cancellato: PFN / Ebitda <u>Share Plan</u> Il numero di azioni varia in funzione della quotazione del titolo FKR. Condizione Cancellato: Ebitda cumulato 2020-2022; PFN / Ebitda
INDENNITA' DI FINE RAPPORTO <i>Indennità finalizzate a tutelare gli interessi della società, prevenendo eventuali controversie</i>	Non previsto	Indennità per la cessazione anticipata del rapporto di amministrazione in caso di Good Leaver: 2 annualità della remunerazione fissa Indennità di fine mandato per mancato rinnovo: 2 annualità della remunerazione fissa Patto di non concorrenza: non stipulato	Non previsti ex ante

PAYMIX

- Fisso
- Breve
- Lungo



Indice

PREMESSA.....	4
RIFERIMENTI NORMATIVI	5
SEZIONE I (POLITICA DI REMUNERAZIONE)	6
PROCEDURE PER L'ADOZIONE E L'ATTUAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE	7
Soggetti coinvolti	7
Processo per la definizione e approvazione della politica.....	10
DURATA DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE.....	10
FINALITÀ DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE.....	11
PRINCIPI GENERALI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE.....	11
COLLEGAMENTO TRA STRATEGIA, REMUNERAZIONE E SOSTENIBILITÀ.....	12
LE PRINCIPALI NOVITÀ DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE DI FALCK RENEWABLES.....	14
INFORMAZIONI SULLA POLITICA DELLA SOCIETÀ IN MATERIA DI REMUNERAZIONE	15
Presidente del Consiglio di Amministrazione.....	16
Amministratori non esecutivi.....	17
Amministratori esecutivi.....	18
Dirigenti con responsabilità strategiche.....	24
Componenti dell'Organo di Controllo	27
PROCEDURA DI DEROGA	28
SEZIONE II (COMPENSI CORRISPOSTI)	29
PARTE PRIMA	30
PARTE SECONDA.....	35

PREMESSA

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

La Società con il presente documento intende presentare all'Assemblea una relazione che descrive la politica generale per la remunerazione per l'esercizio 2021 ed evidenziare l'effettiva applicazione di quella relativa all'esercizio 2020.

La Relazione è articolata nelle seguenti sezioni:

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

Contiene informazioni circa la Politica Annuale di remunerazione ("**Politica di Remunerazione**" o anche solamente "**Politica**") con riferimento ai componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche per l'anno 2021. Tale sezione ha quindi una valenza prospettica.

In particolare, la prima sezione illustra:

- la politica della Società in materia di remunerazione dei componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche con riferimento all'esercizio 2021;
- le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica.

❖ **Compensi corrisposti (Sezione II)**

Fornisce una rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione e riporta analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento 2020, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e da società controllate e collegate.

RIFERIMENTI NORMATIVI

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

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

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

Nella definizione della Politica di Remunerazione contenuta nel presente documento, si è inoltre tenuto conto dei principi e delle raccomandazioni identificati dall'art. 5 del Codice di Corporate Governance emesso da Borsa Italiana nel gennaio 2020, al quale la Società aderisce.

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

Falck
Renew
ables

PURE POWER TO GROW



SEZIONE I (POLITICA DI REMUNERAZIONE)

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

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

Soggetti coinvolti

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

Comitato Remunerazioni

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

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

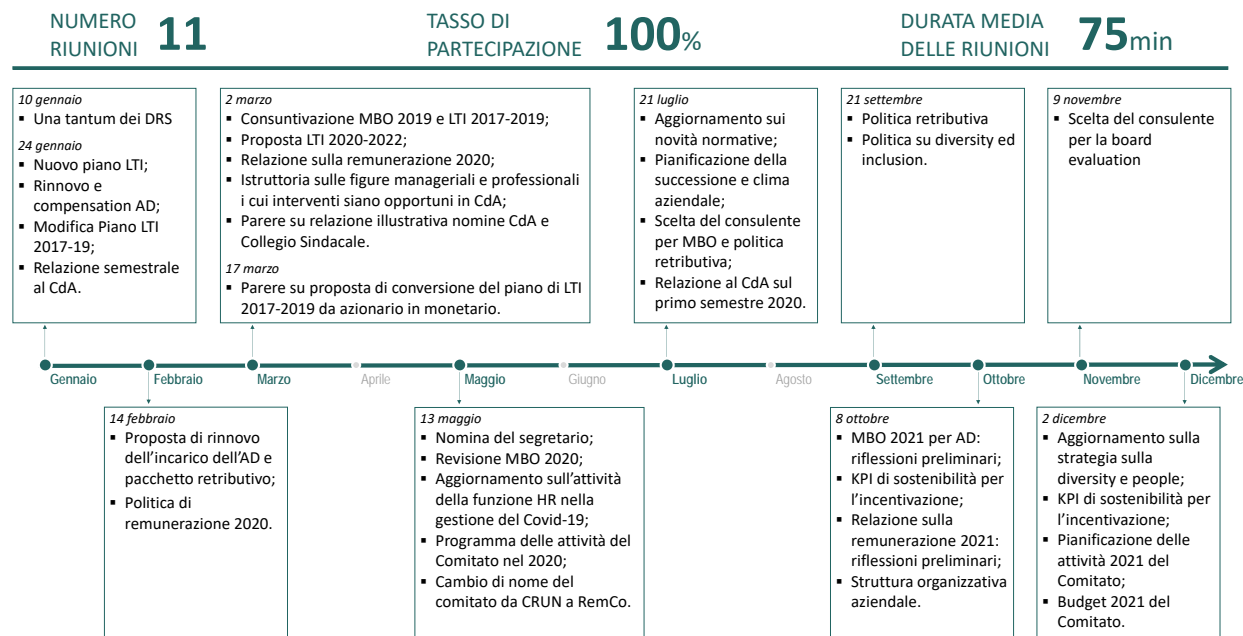
Alla data della presente relazione, i componenti del Comitato Remunerazioni sono:

- ❖ Elisabetta Caldera, Presidente²
- ❖ Paolo Pietrogrande, Componente²
- ❖ Nicoletta Giadrossi, Componente².

Nel corso del 2020, il Comitato Remunerazioni si è riunito 11 volte (con un tasso di partecipazione del 100%).

² Indipendente secondo T.U.F. e secondo Codice di Corporate Governance.

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



Alla data di approvazione della presente Relazione si sono svolte, nel corso del 2021, 3 riunioni dedicate, tra l'altro, alla finalizzazione del nuovo sistema MBO e all'esame della presente Relazione per la successiva approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

Consiglio di Amministrazione

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

Il Consiglio, tra gli altri compiti:

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

Assemblea degli Azionisti

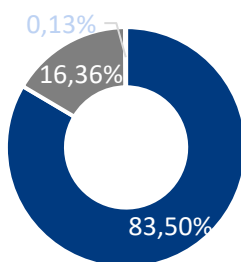
Il ruolo dell'Assemblea, ai sensi dello Statuto (limitatamente ai temi di interesse per questa Relazione), è:

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

Si riporta per completezza il rendiconto delle votazioni da parte dell'Assemblea del 7 maggio 2020 sulla Sezione I e sulla Sezione II della Relazione sulla Remunerazione 2020, in cui le azioni presenti sono state pari a 234.560.187 (ovvero, pari al 80,5% delle azioni con diritto di voto):

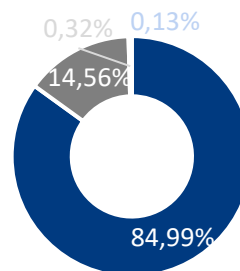
	Sezione 1 (% sul capitale presente)	Sezione 2 (% sul capitale presente)
Azioni favorevoli	83,50%	84,99%
Azioni contrarie	16,36%	14,56%
Azioni astenute	0,00%	0,32%
Azioni non votante	0,13%	0,13%

Voto sulla Sezione 1 della Relazione
(% del capitale presente), 2020



■ Azioni favorevoli ■ Azioni contrarie
■ Azioni astenute ■ Azioni non votanti

Voto sulla Sezione 2 della Relazione
(% del capitale presente), 2020



■ Azioni favorevoli ■ Azioni contrarie
■ Azioni astenute ■ Azioni non votanti

Processo per la definizione e approvazione della politica

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

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

Il testo integrale della Relazione è stato esaminato preventivamente dal Comitato Remunerazioni e quindi approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 11 marzo 2021.

DURATA DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

Al fine di garantire il continuo confronto con gli azionisti e di facilitarne il coinvolgimento nella definizione delle linee guida della politica di remunerazione della Società e, al contempo, di mantenere la necessaria flessibilità per rispondere prontamente alle esigenze future di un contesto di mercato estremamente dinamico, la presente Politica di remunerazione ha durata annuale.

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

La presente Politica di remunerazione (di seguito "Politica di remunerazione 2021" o, semplicemente, "Politica 2021") è valida per l'anno 2021.

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

FINALITÀ DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

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

La Politica di Remunerazione ha pertanto la finalità di:

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

PRINCIPI GENERALI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

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

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

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

❖ Meritocrazia

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

❖ Equità

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

❖ Oggettività

Falck Renewables ha avviato un processo teso ad adottare strumenti che consentano in maniera oggettiva il confronto continuo con le prassi di mercato in essere e che supportino la Società nel definire in maniera oggettiva una politica retributiva che abbia tali prassi come benchmark di riferimento, nei confronti del quale definire il posizionamento atteso.

❖ Trasparenza

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

COLLEGAMENTO TRA STRATEGIA, REMUNERAZIONE E SOSTENIBILITÀ

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

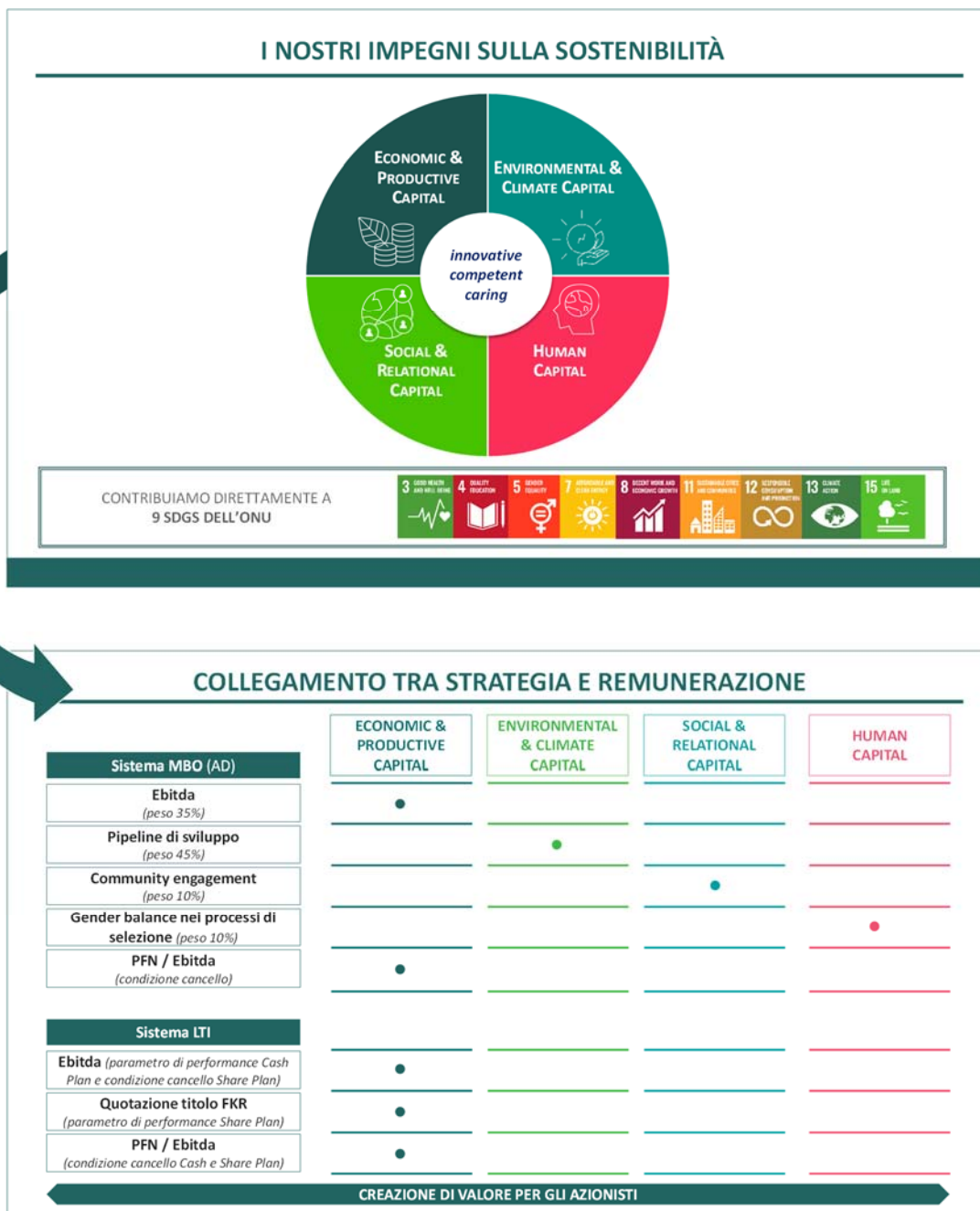
Inoltre, la Politica di Falck Renewables riconosce un maggior peso alla componente variabile di lungo termine, rispetto a quella di breve termine, sia per il Consigliere Delegato che per i Dirigenti con Responsabilità Strategica, tenuto conto della finalità di perseguire la creazione del valore sostenibile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

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

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

In funzione di questi obiettivi, Falck Renewables ha ritenuto fondamentale un'evoluzione della politica di remunerazione, attraverso l'introduzione di alcuni nuovi parametri di incentivazione.

Alla luce di quanto sopra, di seguito forniamo una rappresentazione dei 4 capitali alla base del piano industriale al 2025 e del collegamento tra la strategia e la Politica di remunerazione di FKR.



LE PRINCIPALI NOVITÀ DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE DI FALCK RENEWABLES

1. Formalizzazione dei principi della Politica di remunerazione.

Anche tenuto conto dell'incremento della dimensione e della complessità aziendale, FKR ritiene opportuno formalizzare i principi cardine alla base della Politica di remunerazione di tutto il Gruppo.

2. Rafforzamento del collegamento con la strategia aziendale.

Alla luce dell'importanza per la Società del nuovo piano industriale al 2025, FKR considera di fondamentale importanza l'adozione di una Politica di remunerazione che assicura un legame diretto tra la remunerazione delle risorse aziendali e gli obiettivi strategici di lungo periodo che assicureranno il successo sostenibile dell'Emittente.

3. Introduzione di parametri non finanziari nel Sistema MBO.

Considerato l'orientamento verso il lungo termine promosso dalla Società attraverso i 4 pilastri alla base del nuovo piano industriale al 2025 ed in linea con le raccomandazioni del nuovo Codice di Corporate Governance di Borsa Italiana pubblicato nel gennaio 2020, FKR ha ritenuto opportuno agganciare una parte dell'incentivazione variabile delle proprie risorse a parametri non finanziari.

In particolare, il Comitato Remunerazioni, coadiuvato dal management aziendale e con il supporto di una Società specializzata, nel corso del 2020 ha condotto riflessioni approfondite al fine di individuare alcuni possibili parametri di natura non finanziaria validi ai fini del sistema di incentivazione di breve termine e collegati, al contempo, ai 4 pilastri della strategia descritti in precedenza. Tenuto conto di ciò, come descritto in dettaglio nel successivo capitolo, sono stati modificati i parametri e i relativi pesi del Sistema MBO dell'Amministratore Delegato.

INFORMAZIONI SULLA POLITICA DELLA SOCIETÀ IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

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

Le linee della Politica 2021 sono state definite in coerenza con le finalità ed i principi generali enunciati e sono state valutate, dal Comitato Remunerazioni, congruenti con i riferimenti di mercato applicabili.

Per gli Amministratori che sono destinatari di deleghe gestionali o che svolgono, anche solo di fatto, funzioni attinenti alla gestione dell'impresa nonché per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, una parte significativa della remunerazione è legata al raggiungimento di specifici

obiettivi di *performance*, anche di natura non economica, preventivamente indicati e determinati in coerenza con le linee guida contenute nella Politica di Remunerazione. La remunerazione degli Amministratori non esecutivi è commisurata all'impegno richiesto a ciascuno di essi, tenuto anche conto dell'eventuale partecipazione a uno o più Comitati.

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

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

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

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

- ❖ Presidente del Consiglio di Amministrazione: Dott. Enrico Falck;
- ❖ Amministratori esecutivi: il Consigliere Delegato e Direttore Generale Ing. Toni Volpe;
- ❖ Amministratori non esecutivi: il Vice Presidente Prof. Guido Corbetta e i Consiglieri Dott.ssa Elisabetta Falck, Ing. Federico Falck, Dott.ssa Elisabetta Caldera, Dott.ssa Marta Dassù, Dott.ssa Nicoletta Giadrossi, Dott.ssa Georgina Grenon, Dott. Filippo Marchi, Dott. Andrew Lee Ott, Ing. Paolo Pietrogrande, Dott.ssa Silvia Stefini.

Presidente del Consiglio di Amministrazione

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

Per il mandato in corso, e quindi fino a scadenza, il compenso lordo annuo del Presidente del Consiglio di Amministrazione è stato stabilito dal Consiglio di Amministrazione di Falck Renewables nella seduta del 7 maggio 2020 in misura pari a 340.000 euro.

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

Amministratori non esecutivi

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi è rappresentata da una componente fissa, determinata sulla base dell'impegno richiesto per lo svolgimento delle attività assegnate, tenuto anche conto dell'eventuale partecipazione a uno o più comitati interni al Consiglio di Amministrazione. Per il mandato in corso, e quindi fino a scadenza, il compenso lordo annuo degli Amministratori è stato stabilito dall'Assemblea degli Azionisti di Falck Renewables del 7 maggio 2020 e ripartito dal Consiglio di Amministrazione come di seguito specificato (anche con riferimento alla remunerazione per la partecipazione a Comitati, Sustainable Strategy Committee³ e Organismo di Vigilanza):

Compenzi degli Amministratori non rivestiti di particolari cariche			
Vice Presidente del C.d.A.	€ 50.000	Membro del C.d.A.	€ 45.000
Comitato Remunerazioni		Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità	
Presidente	€ 45.000	Presidente	€ 45.000
Membro	€ 20.000	Membro	€ 20.000
Sustainable Strategy Committee		Organismo di Vigilanza	
Presidente	€ 0	Presidente	€ 35.000
Membro	€ 25.000	Membro	€ 25.000

³ Il Presidente del Consiglio di Amministrazione ricopre anche il ruolo di Presidente del Sustainable Strategy Committee e non percepisce alcun compenso per lo svolgimento di tale incarico.

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

Amministratori esecutivi

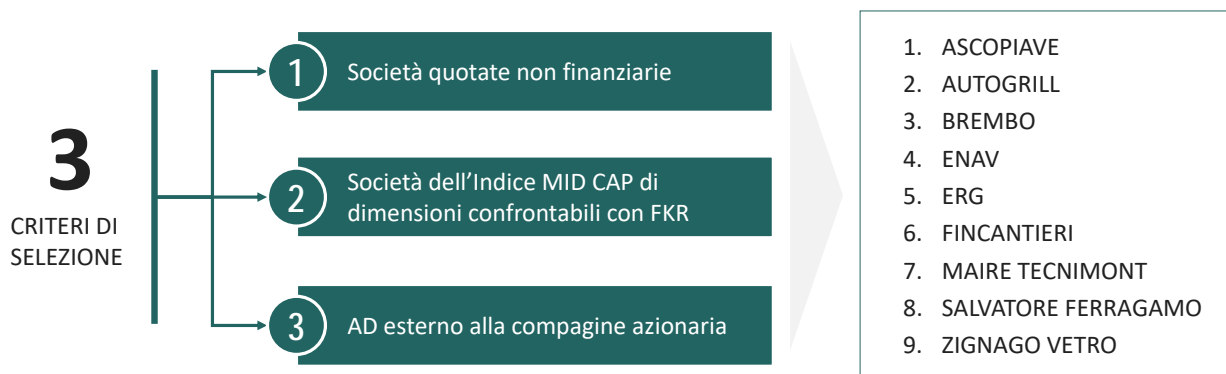
Il Consiglio, nella definizione della Politica del Consigliere Delegato, ha tenuto in considerazione i seguenti principi e criteri:

- ❖ la componente fissa e la componente variabile sono adeguatamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi dell'emittente, tenuto anche conto del settore di attività in cui esso opera e delle caratteristiche dell'attività d'impresa concretamente svolta, prevedendo che la componente variabile rappresenti una parte significativa della remunerazione complessiva;
- ❖ sono previsti limiti massimi per le componenti variabili erogate in denaro e un numero massimo di azioni assegnabili per la componente variabile della remunerazione pagata in strumenti finanziari;
- ❖ la componente fissa è sufficiente a remunerare la prestazione dell'Amministratore nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* indicati dal Consiglio di Amministrazione;
- ❖ gli obiettivi di *performance* (ovvero i risultati economici e gli eventuali altri obiettivi specifici cui è collegata l'erogazione delle componenti variabili) sono predeterminati, misurabili e legati in parte significativa a un orizzonte di lungo periodo. Essi sono coerenti con gli obiettivi strategici di FKR e sono finalizzati a promuoverne il successo sostenibile, anche attraverso parametri non finanziari.

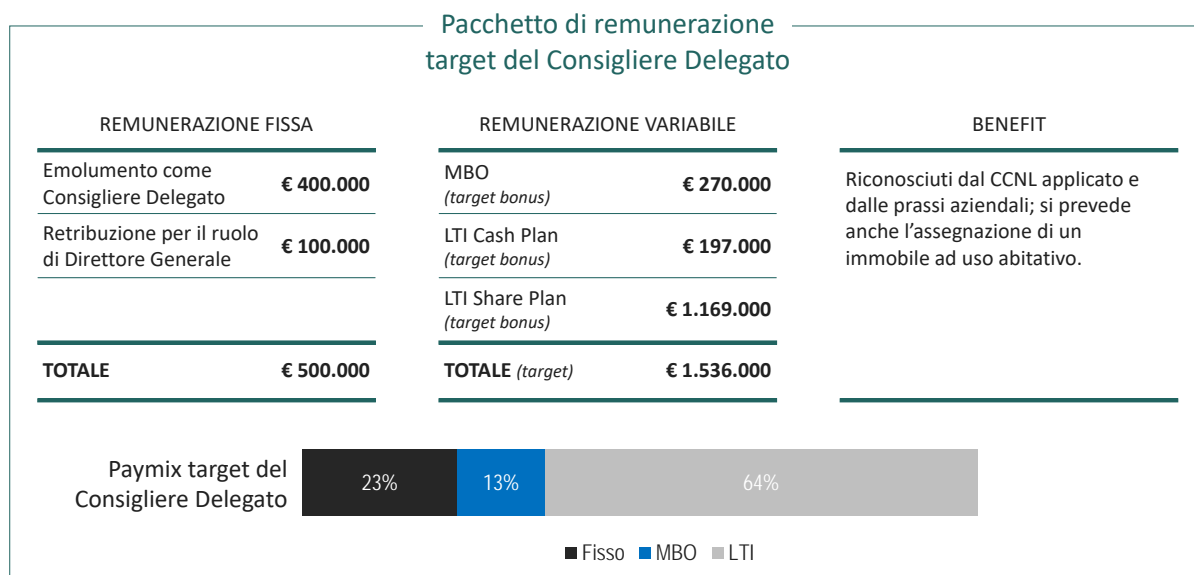
Il Consiglio, nella definizione della Politica del Consigliere Delegato, ha previsto che una parte della remunerazione fosse legata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance*, preventivamente indicati e determinati in coerenza con le linee guida contenute nella politica generale di remunerazione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

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

All'inizio del 2021, con il supporto di una società specializzata, FKR ha realizzato un'analisi di benchmark che ha preso in considerazione esclusivamente gli Amministratori Delegati di alcune Società non finanziarie dell'indice MID CAP di Borsa Italiana di dimensioni confrontabili con FKR, che presentano un Amministratore Delegato esterno rispetto alla compagine azionaria di riferimento. Tali Società sono state ritenute rappresentative sia in termini di mercato di riferimento per il Consigliere Delegato, sia in termini di pool da cui attingere gli stessi talenti. Di seguito sono elencate le Società del panel:



Alla luce dei risultati dell'analisi di benchmark, la Società ha ritenuto opportuno riconoscere un peso superiore alla componente variabile (soprattutto di lungo termine), tenuto conto del percorso di crescita aziendale registrato negli ultimi anni. La remunerazione del Consigliere Delegato, nell'attuale mandato, è pertanto composta come segue:



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

- ❖ la componente fissa ha un peso pari al 23% dell'*Annual Total Direct Compensation* in corrispondenza del raggiungimento della *performance* al *target*. La componente fissa per l'emolumento come Consigliere, come Consigliere Delegato e come retribuzione per il ruolo di Direttore Generale è pari a 500.000 euro;
- ❖ la componente variabile di breve termine (MBO) ha un peso pari al 13% dell'*Annual Total Direct Compensation* in corrispondenza del raggiungimento della *performance* al *target*;
- ❖ la componente variabile di lungo termine (LTIP), su base annuale, ha un peso pari al 64% dell'*Annual Total Direct Compensation* in corrispondenza del raggiungimento della *performance* al *target*⁴; il pacchetto di *benefit* comprende quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) applicato. Il contratto da Amministratore prevede inoltre l'auto ad uso promiscuo, *housing*, la polizza D&O, polizze assicurative e sanitarie.

Retribuzione variabile di breve periodo (MBO)

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

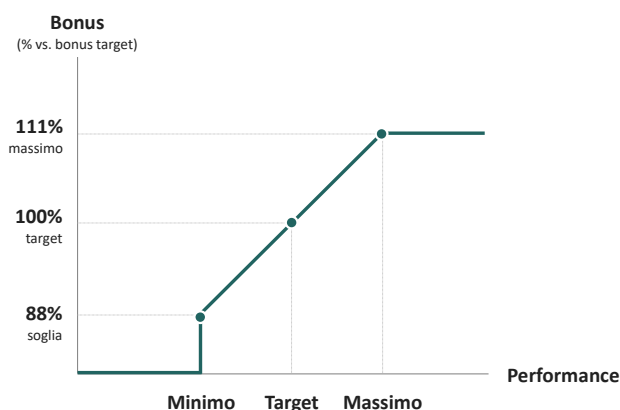
Gli obiettivi MBO per il Consigliere Delegato sono stabiliti dal Consiglio di Amministrazione di Falck Renewables, su proposta del Comitato Remunerazioni, entro il primo trimestre dell'anno di riferimento e sulla base del *Budget* approvato dal Consiglio di Amministrazione stesso. Tali obiettivi sono legati ad alcuni parametri ritenuti rilevanti dal punto di vista gestionale e fondamentali per il Piano Industriale.

KPI	PESO
Ebitda	35%
Gross pipeline	45%
Community Engagement	10%
Equilibrio di genere	10%
TOTALE	100%

Sono stati individuati 3 scenari di performance (soglia, intermedio e massimo) in corrispondenza dei quali maturano *bonus* via via crescenti, come rappresentati all'interno della tabella riportata.

⁴ Il paymix è stato valorizzato utilizzando la media dei prezzi FKR nel mese di febbraio 2020.

Scenari	Bonus (% target bonus)	Bonus (‘000 €)	Bonus (% retr. fissa)
Soglia	88%	233	47%
Target	100%	270	54%
Massimo	111%	300	60%



Il sistema prevede una Condizione Cancellato legata al rapporto tra Posizione Finanziaria Netta e Ebitda. È inoltre condizione all'erogabilità dell'intero MBO essere in forza nella Società alla fine dell'anno di riferimento (salvo il caso di *Good Leaver*).

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

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

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

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

- ❖ il 9,2% della *Annual Total Direct Compensation* è un premio *cash* ("**Cash Plan**") legato al raggiungimento di un obiettivo di Ebitda cumulato sull'orizzonte 2020-2022 coerente con il Piano Industriale approvato, con una Condizione Cancellato ancorata al parametro Posizione Finanziaria Netta / Ebitda.



Questa componente del premio LTIP prevede una strategia di incentivazione sull'orizzonte temporale 2020-2022 come di seguito dettagliata:

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



Il numero di azioni assegnabili varia in funzione della Quotazione del titolo FKR al termine del Piano LTIP (calcolato come media trimestrale di novembre-dicembre 2022 e gennaio 2023) e può aumentare fino ad un massimo di 900.000 azioni, al raggiungimento di una Quotazione *Outstanding*.

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

Benefit

L'offerta retributiva del Consigliere Delegato è completata con diverse tipologie di *benefit*. Essi consistono principalmente in piani previdenziali, assicurativi e assistenziali che riflettono in modo coerente e migliorativo la tutela previdenziale e assistenziale prevista dal Contratto Collettivo

Nazionale del Lavoro (con riferimento ai Dirigenti di Aziende produttrici di beni e servizi). È prevista, inoltre, l'assegnazione di un'auto aziendale a uso promiscuo, secondo quanto previsto dalla *car policy* in vigore, e l'assegnazione di un'unità immobiliare ad uso abitativo.

Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto

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

Per il Consigliere Delegato sono attualmente previste:

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

La Società si è impegnata a corrispondere al Consigliere Delegato, a titolo di indennità per la cessazione del rapporto di amministrazione in caso di *Good Leaver*, due annualità della remunerazione fissa. Nell'indennità non sono dunque ricomprese le voci relative agli incentivi di lungo termine di cui l'Amministratore Delegato e Direttore Generale è beneficiario.

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

Sia l'indennità relativa all'estinzione del rapporto di Amministrazione sia l'indennità di fine mandato comprendono anche l'estinzione del rapporto di lavoro subordinato relativo alla carica di Direttore Generale.

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

Con riferimento ai piani di azionariato in essere, l'accordo prevede il mantenimento dei diritti assegnati, con riferimento ai piani in corso che non siano ancora giunti a maturazione secondo un criterio pro rata temporis, in funzione degli anni (o frazioni di anno) effettivamente lavorati, qualora al 31 gennaio 2023:

- (i) il Dirigente sia in servizio e non si trovi durante il periodo di preavviso in seguito a licenziamento e/o in seguito a dimissioni volontarie, e/o non sia sottoposto a procedimento disciplinare;
- (ii) l'Amministratore Delegato (a) sia in carica ovvero (b) non sia più in carica ma rientri nelle casistiche di Good Leaver.

La Società Falck Renewables S.p.A. non ha stipulato con il Consigliere Delegato un patto di non concorrenza.

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

L'accordo non prevede l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti ovvero la stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto.

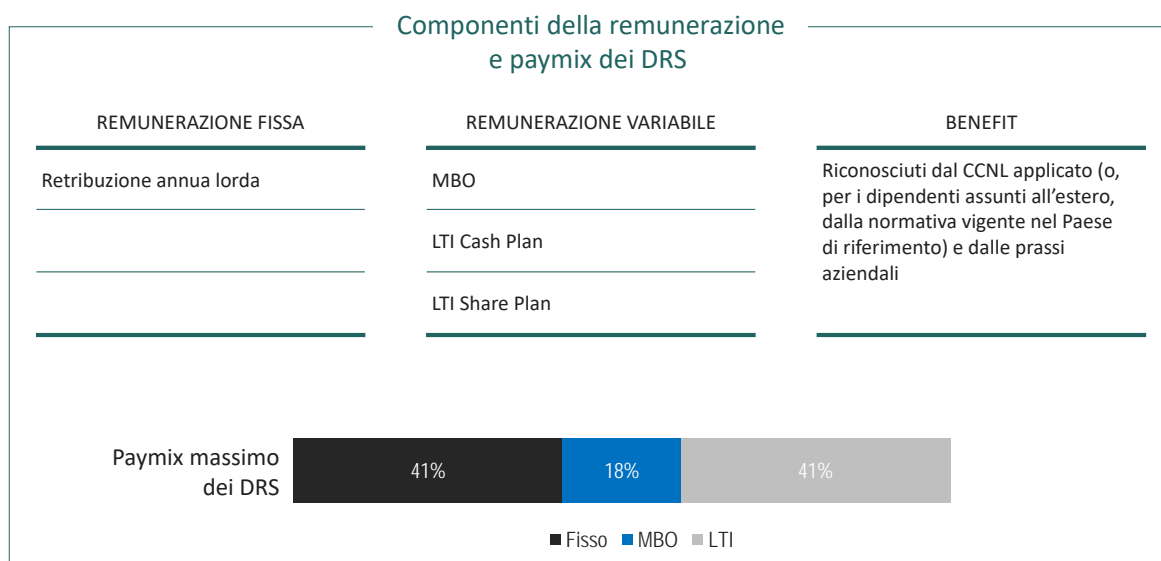
La Società ha introdotto una clausola in base alla quale viene espressamente riconosciuto il diritto della Società di richiedere la restituzione della remunerazione variabile (o di trattenere somme oggetto di differimento) a fronte di determinate circostanze, quale, a titolo meramente esemplificativo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

Dirigenti con responsabilità strategiche

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

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

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



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

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

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

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

- ❖ la componente fissa ha un peso pari al 41% dell'*Annual Total Direct Compensation* in corrispondenza del raggiungimento della *performance al target*;
- ❖ la componente variabile di breve termine (MBO) ha un peso pari al 18% dell'*Annual Total Direct Compensation* in corrispondenza del raggiungimento della *performance al target*;

- ❖ la componente variabile di lungo termine (LTIP), su base annuale, ha un peso pari al 41% dell'*Annual Total Direct Compensation* in corrispondenza del raggiungimento della *performance al target*⁵;
- ❖ il pacchetto di *benefit* comprende quanto previsto dal CCNL applicato (o, per i dipendenti assunti all'estero, dalla normativa vigente nel Paese di riferimento); sono previste delle integrazioni in materia di assicurazione medica e previdenziale. È inoltre presente una *car policy*.

Retribuzione variabile di breve periodo (MBO)

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

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

Gli obiettivi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono rappresentati da un minimo di 3 a un massimo di 4 obiettivi di natura quantitativa e/o progettuale diversificati a seconda del ruolo organizzativo e delle aree di responsabilità di ciascun Dirigente con Responsabilità Strategiche, a cui viene applicato un fattore correttivo legato ai risultati di Gruppo.

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

Retribuzione variabile di medio-lungo termine (LTIP)

Il sistema LTIP per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche presenta delle caratteristiche analoghe con quello del Consigliere Delegato: una parte del *target bonus* consiste nell'attribuzione gratuita di un certo numero di azioni ("**Share Plan**") ed un'altra parte è un premio erogato in denaro ("**Cash Plan**") al raggiungimento di predeterminanti obiettivi di Ebitda

⁵ Il paymix è stato valorizzato utilizzando la media dei prezzi FKR nel mese di febbraio 2020.

cumulato o, per i Dirigenti di *Business Line*, di altri eventuali parametri rilevanti rispetto all'attività svolta. Valgono le medesime Condizioni Cancellato, di Permanenza e di *Claw Back* previste per il Consigliere Delegato.

Benefit

L'offerta retributiva dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è completata con diverse tipologie di *benefit*. Essi consistono principalmente in piani assicurativi e assistenziali che riflettono in modo coerente e migliorativo la tutela assistenziale prevista dal Contratto Collettivo Nazionale dei Dirigenti di Aziende produttrici di beni e servizi (o, per i dipendenti assunti all'estero, dalla normativa vigente nel Paese di riferimento).

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

Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto

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

Componenti dell'Organo di Controllo

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

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

L'Assemblea degli Azionisti di Falck Renewables del 7 maggio 2020 ha stabilito in 175.000 euro il compenso lordo annuo spettante al Collegio Sindacale di Falck Renewables così ripartito:

- ❖ 75.000 euro per il Presidente del Collegio Sindacale;

- ❖ 50.000 euro a ciascun Sindaco effettivo.

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

PROCEDURA DI DEROGA

In casi eccezionali, il Consiglio di Amministrazione può ritenere necessario derogare temporaneamente dalla presente Politica di Remunerazione, al fine di perseguire gli interessi a lungo termine, di garantire il successo sostenibile della società e di assicurare l'allineamento degli interessi del *management* con quelli degli azionisti. Tali eventuali deliberazioni del CdA saranno sottoposte integralmente alla Procedura per le operazioni con Parti Correlate e di esse sarà data informazione al mercato, ai sensi della normativa e della Procedura medesima.

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

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

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

Falck
Renew
ables

PURE POWER TO GROW



SEZIONE II (COMPENSI CORRISPOSTI)

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

PARTE PRIMA

Di seguito è riportata l'informativa sui compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento (2020). L'illustrazione delle voci e le ulteriori relative informazioni sono reperibili nella Sezione I della Relazione 2020.

Nel merito, la Politica di Remunerazione 2020 è stata oggetto di verifica dal Comitato Remunerazioni in occasione della valutazione periodica prevista dal Codice di Corporate Governance che ha confermato come questa sia risultata coerente e consistente con le decisioni di cui alle delibere assunte dal Consiglio di Amministrazione.

In particolare, la Politica di Remunerazione 2020 è stata attuata mediante l'erogazione delle componenti previste dalla stessa, ove applicabili:

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

Agli Amministratori non esecutivi, nel corso del 2020, sono stati erogati i compensi fissi deliberati dal Consiglio di Amministrazione, sulla base della remunerazione complessiva dell'Organo Amministrativo deliberata dall'Assemblea degli Azionisti.

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

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

Infine, come previsto anche nella Relazione sulla Remunerazione 2020, la Tabella 1, riporta il valore dei *benefit* riconosciuti nel 2020, secondo un criterio di imponibilità fiscale. In particolare, tali valori si riferiscono ai *benefit* previsti dal CCNL Dirigenti aziende industriali (o, per i dipendenti assunti all'estero, dalla normativa vigente nel Paese di riferimento) integrati in materia di assicurazione medica e da una *car policy*.

Come FKR ha tenuto conto del voto espresso sulla sezione II dall'Assemblea nel 2020

In passato FKR non ha realizzato specifici percorsi di engagement in materia di remunerazione degli organi apicali con il mercato; si precisa che con riferimento al voto relativo alla sezione II della relazione approvata nel corso del 2020, non sono pervenute motivazioni in merito al voto negativo.

La Società sta elaborando la propria Politica di engagement con gli azionisti.

Attuazione della Politica di remunerazione 2020

Retribuzione fissa

- ❖ Amministratori Non Esecutivi: l'Assemblea degli Azionisti ha deliberato in data 7 maggio 2020 un ammontare complessivo pari a € 1.325.000. Il Consiglio di Amministrazione ha deliberato in data 7 maggio 2020 di corrispondere a ciascun Amministratore un compenso fisso individuale pari a € 45.000 ad esclusione del Presidente e dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale. Nella medesima seduta, il Consiglio di Amministrazione ha inoltre deliberato di riconoscere:
 - a ciascuno degli amministratori chiamato a presiedere il Comitato Remunerazioni e il Control and Risk Committee (“CRC”), un importo addizionale di € 45.000 per ciascuna presidenza.
 - a ciascuno degli amministratori chiamato a far parte del RemCo e del CRC, un importo addizionale di € 20.000 per ciascuna partecipazione.

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

Ai componenti il Consiglio di Amministrazione è altresì riconosciuta la copertura assicurativa per responsabilità civile (rischi professionali) nota come polizza Directors & Officers.

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

- ❖ **Presidente:** sono stati erogati compensi fissi per un ammontare pari a € 305.027 in qualità di Presidente Esecutivo della Società.
- ❖ **Consigliere Delegato e Direttore Generale:** sono stati erogati compensi fissi per un ammontare pari a € 500.000 in qualità di Consigliere Delegato e Dirigente della Società.
- ❖ **Collegio sindacale:** l’Assemblea degli Azionisti ha deliberato in data 7 maggio 2020 un ammontare pari a € 75.000 per il Presidente e ad euro 50.000 per ciascun Sindaco Effettivo. Il dettaglio analitico dei compensi percepiti nell’esercizio 2020 è riportato nella Tabella 1 della Seconda Parte di questa sezione.
- ❖ **Dirigenti con Responsabilità Strategiche:** l’importo a livello aggregato corrispondente alla Retribuzione Annuale Lorda dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è pari a € 791.764.

Retribuzione variabile di breve termine (MBO 2020)

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

Scenari	Peso	Livello di raggiungimento dell’obiettivo
PFN/Ebitda	ON/OFF	ON
Ebitda Consolidato	70%	↑
Megawatt	30%	↑
Totale		111,5%

Per entrambi i parametri del Sistema MBO il risultato consuntivato è stato superiore al target. Tenuto conto di ciò, il Consigliere Delegato e Direttore Generale ha maturato una remunerazione di breve termine pari a € 293.532. Tale ammontare è pari al 59% della retribuzione fissa, ovvero pari a circa il 36% della remunerazione totale indicata nella colonna della Tabella 1 della presente relazione.

- ❖ **Dirigenti con Responsabilità Strategica:** a seguito della verifica della condizione cancello legata al rapporto tra Posizione Finanziaria Netta e Ebitda, è stato verificato il raggiungimento degli obiettivi di performance. Tenuto conto dei risultati conseguiti, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche hanno maturato una remunerazione di breve termine complessivamente pari a € 365.801. Tale ammontare è pari al 46% della retribuzione fissa, ovvero pari a circa il 28% della remunerazione totale indicata nella colonna della Tabella 1 della presente relazione.

Retribuzione variabile di lungo termine (LTI 2020-2022)

Come riportato nella Prima Parte della presente Relazione, il Piano LTI 2020 – 2022 è un piano caratterizzato da un orizzonte temporale triennale (2020-2022) che prevede una componente basata sull'erogazione di cassa (Cash Plan) ed una componente basata sull'assegnazione di azioni (Share Plan).

- ❖ **Consigliere Delegato e Direttore Generale:** con riferimento alla componente Share Plan della remunerazione variabile di lungo periodo, nel corso del 2020 sono state assegnate 600.000 performance share in forza della partecipazione al Piano LTI 2020-2022 ad un prezzo di assegnazione pari a € 3,95 che matureranno, laddove venissero raggiunti gli obiettivi di performance, al termine del periodo di vesting.
- ❖ **Dirigenti con Responsabilità Strategiche:** con riferimento alla componente Share Plan della remunerazione variabile di lungo periodo, nel corso del 2020 sono state assegnate 274.000 performance share in forza della partecipazione al Piano LTI 2020-2022 ad un prezzo di assegnazione pari a € 3,95 che matureranno, laddove venissero raggiunti gli obiettivi di performance, al termine del periodo di vesting.

Con riferimento al Piano LTIP 2017-2019, come indicato nella Sezione 2 della Relazione approvata con voto consultivo dall'Assemblea degli Azionisti in data 7 maggio 2020, il Consiglio di

Amministrazione della Società, in data 30 marzo 2020, ha deliberato la Conversione dell'emolumento previsto dal Piano LTIP 2017-2019 da azionario in monetario, utilizzando come prezzo di riferimento la media dei 90 giorni di calendario precedenti il 30 marzo 2020, pari a 5,21 euro per azione. A seguito della Conversione, tenuto conto del fatto che la Condizione di Permanenza e la Condizione Cancellato si sono entrambe verificate, è stato riconosciuto, con riferimento al periodo 2017-2019, un premio pari al controvalore delle azioni pari a:

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

Tali componenti della remunerazione sono esplicitati nella Tabella 3A della presentazione Relazione.

Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro

Nel corso del 2020 non è stata erogata nessuna indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro.

Applicazione dei meccanismi ex post

Nel corso del 2020 non sono stati applicati meccanismi di correzione ex post (clawback).

Deroghe applicate nel 2020 alla politica di remunerazione

Nel corso del 2020 non sono state applicate deroghe alla politica di remunerazione.

PARTE SECONDA

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

TABELLA 1												
Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche												
A	B	C	D	1	2	3		4	5	6	7	8
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Enrico Falck	Presidente	01.01.2020 - 31.12.2020	app. bilancio 2022	305.027				18.444		323.471		
Guido Corbetta	Vice Presidente	01.01.2020 - 31.12.2020	app. bilancio 2022	44.754						44.754		
Toni Volpe	Consigliere Delegato e Direttore Generale	01.01.2020 - 31.12.2020	app. bilancio 2022	500.000 (1)		293.532 (2)		27.371		820.904	638.344 (3)	
Federico Falck	Consigliere	01.01.2020 - 31.12.2020	app. bilancio 2022	38.005				26.599	108.251 (4)	172.856		
Filippo Marchi	Consigliere	01.01.2020 - 31.12.2020	app. bilancio 2022	38.005					45.519 (4)	83.525		
Elisabetta Caldera	Consigliere	01.01.2020 - 31.12.2020	app. bilancio 2022	38.005	63.251 (5)					101.257		
Georgina Grenon	Consigliere	01.01.2020 - 31.12.2020	app. bilancio 2022	38.005	39.754 (6)					77.760		
Paolo Pietrogrande	Consigliere	01.01.2020 - 31.12.2020	app. bilancio 2022	38.005	52.760 (7)					90.765		
Marta Dassù	Consigliere	01.01.2020 - 31.12.2020	app. bilancio 2022	38.005	39.754 (6)					77.760		

TABELLA 1

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

A	B	C	D	1	2	3		4	5	6	7	8
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Andrew Lee Ott	Consigliere	07.05.2020 - 31.12.2020	app. bilancio 2022	29.262	29.262 (8)					58.525		
Nicoletta Giadrossi	Consigliere	07.05.2020 - 31.12.2020	app. bilancio 2022	29.262	42.268 (9)					71.530		
Silvia Stefini	Consigliere	07.05.2020 - 31.12.2020	app. bilancio 2022	29.262	13.005 (10)					42.268		
Elisabetta Falck	Consigliere	01.01.2020 - 07.05.2020	app. bilancio 2019	8.743						8.743		
Libero Milone	Consigliere	01.01.2020 - 07.05.2020	app. bilancio 2019	8.743	20.984 (5)					29.727		
Barbara Poggiali	Consigliere	01.01.2020 - 07.05.2020	app. bilancio 2019	8.743	17.486 (11)					26.230		
Giovanni Maria Garegnani	Presidente OdV	01.01.2020 - 31.12.2020	app. bilancio 2022	35.000						35.000		
Luca Troyer	OdV	01.01.2020 - 31.12.2020	app. bilancio 2022	25.000						25.000		
Dario Righetti	Presidente Collegio Sindacale	07.05.2020 - 31.12.2020	app. bilancio 2022	48.770						48.770		
Patrizia Paleologo Oriundi	Sindaco effettivo	07.05.2020 - 31.12.2020	app. bilancio 2022	32.514						32.514		
Giovanna Conca	Sindaco effettivo	01.01.2020 - 31.12.2020	app. bilancio 2022	50.000						50.000		
Gianluca Pezzati	Presidente Collegio Sindacale	01.01.2020 - 07.05.2020	app. bilancio 2019	26.230						26.229,51		

TABELLA 1

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

A	B	C	D	1	2	3		4	5	6	7	8
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Alberto Giussani	Sindaco effettivo	01.01.2020 - 07.05.2020	app. bilancio 2019	17.486						17.486		
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (12)		01.01.2020 - 31.12.2020		791.764,00		365.801 (13)		132.518	5.965	1.296.048	316.055 (3)	
Totale				2.218.595	318.525	659.334	0	204.933	159.735	3.561.120	954.399	0

- (1) Compenso come Consigliere, come Consigliere Delegato e come Direttore Generale.
(2) Importi riferiti al Programma MBO 2020 con erogazione nel 2021.
(3) Calcolato ai sensi dell'IFRS 2 con riferimento all'esercizio 2020.
(4) Compenso riferito a "Incarichi speciali" come da delibera del Consiglio di Amministrazione di Falck Renewables S.p.a. del 7 Maggio 2020.
(5) Compenso come Presidente del RemCo e componente del CRC.
(6) Compenso come componente dell'Advisory Board e del SSC.
(7) Compenso come componente dell'Advisory Board e del SSC e del RemCo e come Presidente del CRC.
(8) Compenso come componente del SSC.
(9) Compenso come componente del RemCo e del SSC.
(10) Compenso come componente del CRC.
(11) Compenso come componente del RemCo e del CRC.
(12) I Dirigenti con responsabilità strategiche per il periodo considerato sono:
❖ Paolo Rundeddu
❖ Marco Cittadini
❖ Scott Gilbert, dipendente di Falck Renewables Wind Ltd. Gli importi, a lui riferiti, sono stati convertiti al tasso di cambio sterlina-euro medio 2020 (0,8897€/£)
❖ Carmelo Scalone, dipendente di Vector Cuatro S.L.U.
(13) Importi riferiti al Programma MBO 2020 con erogazione nel 2021.

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

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

	2019	2020
Ebitda	6,5%	-3,3%
Megawatt	15,8%	6,5%
Enrico Falck	2,7%	26,5%
Toni Volpe	69,4%	-43,2%
Federico Falck	1,5%	17,2%
Filippo Marchi	0,0%	234,1%
Elisabetta Caldera	0,0%	19,1%
Marta Dassù	0,0%	41,4%
Giovanni Maria Garegnani	0,0%	0,0%
Georgina Grenon	0,0%	41,4%
Guido Corbetta	0,0%	27,9%
Luca Troyer	0,0%	0,0%
Paolo Pietrogrande	0,0%	65,0%
Andrew Lee Ott	-	-
Nicoletta Giadrossi	-	-
Silvia Stefini	-	-
Elisabetta Falck	0,0%	-65,0%
Libero Milone	0,0%	-65,0%
Barbara Poggiali	0,0%	-65,0%
Dario Righetti	-	-
Gianluca Pezzati	-	431,9%
Giovanna Conca	0,0%	0,0%
Remunerazione medie dei dipendenti	-8,0%	17,5%

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

A	B	1	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			2	3	4	5	6	7	8		9	10	
Cognome e Nome	Carica	Piano	Numero e tipologia degli strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia degli strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia degli strumenti finanziari	Numero e tipologia degli strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value (2)
Toni Volpe	AD DG	Share Plan 2017-2019									Azioni ordinarie 591.000	3.079.110,00	63.687,20
Dirigenti con responsabilità strategiche (1)		Share Plan 2017-2019									Azioni ordinarie 407.084	2.120.907,64	53.628,40
Toni Volpe	AD DG	Share Plan 2020-2022			Azioni ordinarie 600.000	2.370.000	2020-2021-2022	08/05/2020	3,95				574.657
Dirigenti con responsabilità strategiche (1)		Share Plan 2020-2022			Azioni ordinarie 274.000	1.082.300	2020-2021-2022	08/05/2020	3,95				262.427

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

(2) Calcolato ai sensi dell'IFRS 2 con riferimento all'esercizio 2020.

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

TABELLA 3B									
Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche									
A	B	1	2			3			4
Cognome e Nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
Toni Volpe	Consigliere delegato		Erogabile/erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/erogati	Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano MBO	293.532 (1)						
		Piano Cash LTIP (2020-2022)		196.970	Anno 2020-2022				
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			293.532	196.970					
Dirigenti con responsabilità strategiche									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano MBO	198.375 (2)						
		Piano LTIP (2017-2019) (4)		131.667	Anno 2020-2022				
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano MBO	167.426 (3)						
		Piano LTIP (2017-2019) (4)		184.938	Anno 2020-2022				
(III) Totale			365.801	388.688					
Totale			659.333	585.658					

(1) Consuntivazione degli importi riferiti al Piano MBO 2020 con erogazione nel 2021.

(2) Consuntivazione degli importi riferiti al Piano MBO 2020 con erogazione nel 2021 riferito ai DRS dipendenti di FKR Paolo Rundeddu e Marco Cittadini.

(3) Consuntivazione degli importi riferiti al Piano MBO 2020 con erogazione nel 2021 riferito ai DRS dipendenti delle controllate VC SLU Carmelo Scalone e FRWL Scott Gilbert. Nel caso di S. Gilbert è stato applicato il tasso di cambio sterlina-euro medio 2020 (0,8897€/£).

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

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

Tabella 1						
Partecipazioni dei componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo e dei Direttori Generali						
Cognome e Nome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
ENRICO FALCK	Consigliere	Falck Renewables SpA	46.400	0	0	46.400
FILIPPO MARCHI	Consigliere	Falck Renewables SpA	54.840	0	0	54.840
TONI VOLPE	Consigliere Delegato e Direttore Generale	Falck Renewables SpA	0	7.000	0	7.000

Glossario

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Dirigenti con Responsabilità Strategiche: sono i soggetti che hanno, direttamente o indirettamente, il potere e la responsabilità della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società. Per la definizione di "Dirigenti con Responsabilità Strategiche" si rinvia

a quella indicata nell'Allegato 1 del Regolamento in materia di operazioni con parti correlate n. 17221 del 12 marzo 2010, mutuata dal principio contabile internazionale IAS 24 ("Informativa di bilancio sulle operazioni con parti correlate") nel testo adottato secondo la procedura di cui all'articolo 6 del regolamento (CE) n. 1606/2002 e vigente alla data di entrata in vigore del Regolamento.

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

Gross Pipeline: progetti risultanti in *pipeline* secondo le procedure interne.

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

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

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

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

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

