



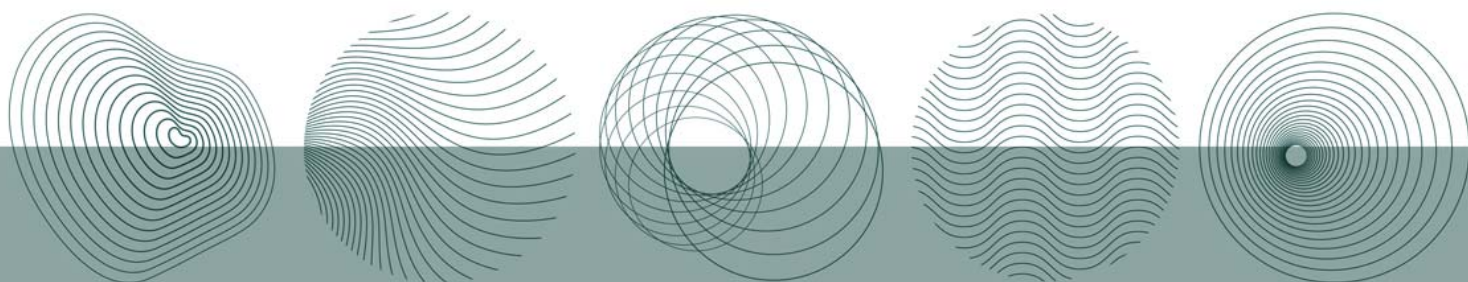
Falck Renewables

PURE POWER TO GROW

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEGLI AMMINISTRATORI
SULLE MATERIE ALL'ORDINE DEL GIORNO**

**ASSEMBLEA STRAORDINARIA E ORDINARIA DEGLI AZIONISTI
14 DICEMBRE 2021**

(Relazione redatta ai sensi degli artt. 125-ter e 123-ter, comma 3-bis, del TUF e degli artt. 72 e 84-ter del Regolamento Emittenti)



FALCK RENEWABLES

www.falckrenewables.com

RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEGLI AMMINISTRATORI SULL'UNICO PUNTO ALL'ORDINE DEL GIORNO DELL'ASSEMBLEA IN SEDE STRAORDINARIA DEGLI AZIONISTI DEL 14 DICEMBRE 2021

(Relazione redatta ai sensi dell'art. 72 del Regolamento Emittenti e dell'art. 125-ter del TUF, in conformità allo schema n. 3 di cui all'Allegato 3A del Regolamento Emittenti)

Signori Azionisti,

in osservanza dell'art. 72 del regolamento adottato con delibera Consob n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato e integrato, e dell'art. 125-ter del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, come successivamente modificato e integrato, il Consiglio di Amministrazione di Falck Renewables S.p.A. (la "**Società**") mette a Vostra disposizione la relazione illustrativa (la "**Relazione Illustrativa**") sull'unico punto posto all'ordine del giorno dell'assemblea degli azionisti convocata in sede straordinaria – mediante avviso pubblicato in data 13 novembre 2021 sul sito internet della Società (<https://www.falckrenewables.com/etica-governance/assemblea-azionisti#14-12-2021>) e sul meccanismo di stoccaggio autorizzato "eMarket STORAGE" (consultabile all'indirizzo www.emarketstorage.com) nonché per estratto sul quotidiano MF/Milano Finanza – presso la sede legale della Società in Milano, Corso Venezia 16, per il giorno **14 dicembre 2021, alle ore 16:30**, in unica convocazione.

In particolare, l'unico punto all'ordine del giorno della menzionata assemblea in sede straordinaria è il seguente:

"Proposta di modifica dell'articolo 1 dello statuto sociale. Deliberazioni inerenti e conseguenti."

La presente Relazione Illustrativa viene depositata in data odierna e messa a disposizione del pubblico sul sito internet della Società (<https://www.falckrenewables.com/etica-governance/assemblea-azionisti#14-12-2021>) e sul meccanismo di stoccaggio autorizzato "eMarket STORAGE" (consultabile all'indirizzo www.emarketstorage.com).

Milano, 13 novembre 2021

RELAZIONE ILLUSTRATIVA, REDATTA AI SENSI DELL'ARTICOLO 72 DEL REGOLAMENTO EMITTENTI E DELL'ART. 125-TER DEL TUF, SULL'UNICO PUNTO ALL'ORDINE DEL GIORNO DELL'ASSEMBLEA IN SEDE STRAORDINARIA DEGLI AZIONISTI CONVOCATA PER IL 14 DICEMBRE 2021

Argomento all'ordine del giorno:

"Proposta di modifica dell'articolo 1 dello statuto sociale. Deliberazioni inerenti e conseguenti."

Signori Azionisti,

siete stati convocati in assemblea straordinaria per discutere e deliberare in merito a una proposta di modifica dell'art. 1 dello statuto sociale di Falck Renewables S.p.A. (la "**Società**" o "**FKR**"), riguardante la variazione della denominazione sociale della Società.

La presente relazione è predisposta ai sensi dell'art. 72 del regolamento adottato con delibera Consob n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato e integrato (il "**Regolamento Emittenti**"), e dell'art. 125-ter del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, come successivamente modificato e integrato, in conformità allo schema n. 3 di cui all'Allegato 3A del Regolamento Emittenti.

Si ricorda anzitutto che, a esito del processo di ricerca di un *partner* strategico in grado di supportare e accelerare la crescita di medio-lungo periodo della Società nel settore delle energie rinnovabili, in data 19 ottobre 2021 Falck S.p.A. e Infrastructure Investments Fund Int'l Acquisitions Ltd. (il "**Partner**"), investitore istituzionale di cui J.P. Morgan Investment Management è *advisor*, hanno sottoscritto un accordo (*share purchase agreement*) per l'acquisto, da parte del Partner, della partecipazione rappresentativa del 60% del capitale di FKR di titolarità di Falck S.p.A. (lo "**SPA**"). L'esecuzione di tale operazione (il "**Closing**"), che si prevede possa avvenire nel primo trimestre del 2022, farà insorgere per legge in capo al Partner (o ad altro veicolo societario dal medesimo individuato) l'obbligo di promuovere un'offerta pubblica di acquisto a termini e condizioni almeno equivalenti a quelle assicurate al precedente azionista di controllo su tutte le restanti azioni di FKR.

A tal proposito, si veda anche la relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione sull'unico punto posto all'ordine del giorno dell'assemblea in sede ordinaria degli azionisti convocata sempre per il 14 dicembre 2021.

In particolare, lo SPA prevede, tra l'altro, l'impegno del venditore a far sì che – entro 60 giorni di calendario dalla data di sottoscrizione del medesimo SPA – sia convocata e si tenga un'assemblea straordinaria dei soci della Società che approvi una modifica dell'art. 1 dello statuto sociale, al fine di consentire a FKR di mantenere la sua attuale denominazione sociale sino al primo anniversario della data del Closing.

L'art. 1 dello statuto sociale di FKR attualmente prevede, infatti, una clausola transitoria secondo cui, qualora Falck S.p.A. cessi di esercitare il controllo di diritto sulla Società ai sensi dell'articolo 2359, comma 1, n. 1, del codice civile, ovvero qualora per qualsiasi causa cessi di avere efficacia il contratto di licenza del marchio "Falck" a favore della Società, la Società medesima assumerà, in luogo dell'attuale denominazione, la denominazione sociale di "Renpow S.p.A."

La modifica dell'art. 1 dello statuto sociale a Voi sottoposta è dunque volta a posticipare di un anno l'applicazione della menzionata clausola transitoria, in conformità a quanto previsto dallo SPA.

Al riguardo, si evidenzia che ragioni di opportunità suggeriscono la conservazione dell'attuale denominazione sociale della Società per un periodo di tempo pari a un anno a decorrere dalla data

del Closing. Il Consiglio di Amministrazione ritiene infatti utile e vantaggioso che il cambio di denominazione sociale di FKR avvenga con gradualità, al fine di evitare il rischio di confusione sul mercato a seguito del completamento di un'operazione straordinaria in grado di incidere sui consolidati assetti proprietari della Società.

Al medesimo fine, peraltro, nello SPA è stato previsto che Falck S.p.A., in concomitanza con il Closing, sottoscriva con la Società una modifica del contratto di licenza del marchio "Falck" a favore di FKR (con eliminazione della clausola ivi contenuta sul cambio di controllo), così da consentire alla Società di mantenere a tutti gli effetti, per il periodo di tempo citato, l'attuale denominazione sociale.

Si segnala, inoltre, che la proposta di deliberazione a Voi sottoposta è conforme a quanto già deliberato dal Consiglio di Amministrazione di FKR in data 19 ottobre 2021, laddove, dopo aver valutato il potenziale beneficio per la Società e la rispondenza all'interesse sociale, ha espressamente approvato il compimento da parte della Società e delle sue controllate delle varie attività di cooperazione previste nello SPA (in veste di impegni del venditore per il fatto del terzo) durante il periodo interinale tra *signing* e Closing.

In conclusione, alla luce di quanto sopra esposto, il Consiglio di Amministrazione Vi propone di approvare – con efficacia subordinata all'effettivo verificarsi, entro il 31 ottobre 2022, di un cambio di controllo sulla Società – la modifica dell'articolo 1 dell'attuale statuto sociale di FKR, al fine di prevedere che la variazione della denominazione sociale della Società acquisti efficacia decorso il termine di un anno dal mutamento degli assetti di controllo di FKR. Tale modifica statutaria è volta a consentire che vi sia un graduale periodo di transizione per FKR con riguardo al cambio di denominazione sociale.

Si riporta di seguito l'esposizione a confronto dell'articolo 1 dello statuto sociale, di cui si propone la modifica (con efficacia subordinata al verificarsi, entro il 31 ottobre 2022, di un cambio di controllo sulla Società), nel testo vigente e in quello proposto, con relativa illustrazione delle variazioni apportate:

| Statuto sociale - testo vigente | Statuto sociale - testo proposto |
|--|--|
| Art. 1 Denominazione | Art. 1 Denominazione |
| <p>La Società è denominata "Falck Renewables S.p.A."</p> <p>CLAUSOLA TRANSITORIA nel caso in cui la società Falck S.p.A., con codice fiscale 00917490153, cessi di esercitare il controllo di diritto sulla Società ex art. 2359 comma 1, n. 1, c.c., ovvero nel caso per qualsiasi causa cessi di avere efficacia il contratto di licenza del marchio Falck a favore della Società, la Società acquisirà, in luogo di quella di cui all'art. 1, la denominazione sociale "Renpow S.p.A.", e l'Art. 1 assumerà il seguente tenore:</p> <p>"Art. 1 Denominazione La Società è denominata "Renpow S.p.A."</p> <p>Il tutto con efficacia, una volta verificatasi una o l'altra delle condizioni di cui sopra, dalla data di iscrizione presso il Registro delle</p> | <p>La Società è denominata "Falck Renewables S.p.A."</p> <p>CLAUSOLA TRANSITORIA nel caso in cui la società decorso il termine di un anno dal momento in cui Falck S.p.A., con codice fiscale 00917490153, cessi ha cessato di esercitare il controllo di diritto sulla Società ex art. 2359 comma 1, n. 1, c.c., ovvero nel caso momento in cui per qualsiasi causa cessi di avere efficacia il contratto di licenza del marchio Falck a favore della Società, la Società acquisirà, in luogo di quella di cui all'art. 1, la denominazione sociale "Renpow S.p.A.", e l'Art. 1 assumerà il seguente tenore:</p> <p>"Art. 1 Denominazione La Società è denominata "Renpow S.p.A."</p> |

| | |
|--|--|
| <p>Imprese da parte dei legali rappresentanti pro tempore, che vengono a ciò delegati ed autorizzati, del nuovo testo di statuto sociale comprensivo di detta modifica all'art. 1.</p> | <p>Il tutto con efficacia, una volta verificatasi una o l'altra delle condizioni di cui sopra, dalla data di iscrizione presso il Registro delle Imprese da parte dei legali rappresentanti pro tempore, che vengono a ciò delegati ed autorizzati, del nuovo testo di statuto sociale comprensivo di detta modifica all'art. 1.</p> |
|--|--|

La proposta di modifica dello statuto sociale di cui al paragrafo che precede, ove approvata dall'assemblea straordinaria degli azionisti della Società, non comporterà, ai sensi di legge e dello statuto, l'insorgenza del diritto di recesso in capo agli azionisti che non avranno concorso a tale deliberazione.

Per tutto quanto precede, il Consiglio di Amministrazione Vi invita a deliberare quanto segue.

Proposta di delibera

"L'Assemblea degli Azionisti di Falck Renewables S.p.A., preso atto della relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione sull'odierna Assemblea Straordinaria,

DELIBERA

(A) di approvare – subordinatamente al verificarsi, entro il 31 ottobre 2022, della perdita del controllo, ai sensi dell'art. 2359, comma 1, n. 1, c.c., di Falck S.p.A. sulla Società – la modifica dell'art. 1 dello statuto sociale della Società, riformulandolo come segue:

"La Società è denominata

"Falck Renewables S.p.A."

***CLAUSOLA TRANSITORIA** decorso il termine di un anno dal momento in cui Falck S.p.A., con codice fiscale 00917490153, ha cessato di esercitare il controllo di diritto sulla Società ex art. 2359 comma 1, n. 1, c.c., ovvero nel momento in cui per qualsiasi causa cessi di avere efficacia il contratto di licenza del marchio Falck a favore della Società, la Società acquisirà, in luogo di quella di cui all'art. 1, la denominazione sociale "Renpow S.p.A.", e l'Art. 1 assumerà il seguente tenore:*

"Art. 1 Denominazione

*La Società è denominata **"Renpow S.p.A."***

Il tutto con efficacia, una volta verificatasi una o l'altra delle condizioni di cui sopra, dalla data di iscrizione presso il Registro delle Imprese da parte dei legali rappresentanti pro tempore, che vengono a ciò delegati ed autorizzati, del nuovo testo di statuto sociale comprensivo di detta modifica all'art. 1.;"

(B) di conferire ai legali rappresentanti pro tempore della Società ogni più ampio potere, disgiuntamente tra loro, affinché – nel pieno rispetto di tutto quanto previsto nella relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione – possano, anche a mezzo di procuratori dagli stessi nominati nei limiti di legge, porre in essere qualsivoglia atto o attività necessari od opportuni per l'attuazione della presente deliberazione (qualora la presente deliberazione divenga efficace, ossia al verificarsi della condizione sospensiva indicata al punto (A) che precede)."

Milano, 10 novembre 2021

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente – Enrico Falck



Falck Renewables

PURE POWER TO GROW



RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEGLI AMMINISTRATORI SULL'UNICO PUNTO ALL'ORDINE DEL GIORNO DELL'ASSEMBLEA IN SEDE ORDINARIA DEGLI AZIONISTI DEL 14 DICEMBRE 2021

(Relazione redatta ai sensi degli artt. 123-ter, comma 3-bis, e 125-ter del TUF)

Signori Azionisti,

in osservanza degli artt. 123-ter, comma 3-bis, e 125-ter del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, come successivamente modificato e integrato, il Consiglio di Amministrazione di Falck Renewables S.p.A. (la "**Società**") mette a Vostra disposizione la relazione illustrativa (la "**Relazione Illustrativa**") sull'unico punto posto all'ordine del giorno dell'assemblea degli azionisti convocata in sede ordinaria – mediante avviso pubblicato in data 13 novembre 2021 sul sito *internet* della Società (<https://www.falckrenewables.com/etica-governance/assemblea-azionisti#14-12-2021>) e sul meccanismo di stoccaggio autorizzato "eMarket STORAGE" (consultabile all'indirizzo www.emarketstorage.com) nonché per estratto sul quotidiano MF/Milano Finanza – presso la sede legale della Società in Milano, Corso Venezia 16, per il **giorno 14 dicembre 2021, alle ore 16:30**, in unica convocazione.

In particolare, l'unico punto all'ordine del giorno della menzionata assemblea in sede ordinaria è il seguente:

"Proposta di modifica della Politica di Remunerazione per l'esercizio 2021 contenuta nella Sezione I della Relazione annuale sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, approvata dall'assemblea degli azionisti in data 29 aprile 2021, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-bis, del D. Lgs. n. 58/98."

La presente Relazione Illustrativa viene depositata in data odierna e messa a disposizione del pubblico sul sito *internet* della Società (<https://www.falckrenewables.com/etica-governance/assemblea-azionisti#14-12-2021>) e sul meccanismo di stoccaggio autorizzato "eMarket STORAGE" (consultabile all'indirizzo www.emarketstorage.com).

Milano, 13 novembre 2021

RELAZIONE ILLUSTRATIVA, REDATTA AI SENSI DELL'ARTICOLO 123-ter DEL D. Lgs. 58 DEL 24 FEBBRAIO 1998, SULL'UNICO PUNTO ALL'ORDINE DEL GIORNO DELL'ASSEMBLEA IN SEDE ORDINARIA DEGLI AZIONISTI CONVOCATA PER IL 14 DICEMBRE 2021

Argomento all'ordine del giorno:

"Proposta di modifica della 'Politica di Remunerazione per l'esercizio 2021' contenuta nella Sezione I della Relazione annuale sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, approvata dall'assemblea degli azionisti in data 29 aprile 2021, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-bis, del D. Lgs. n. 58/98."

Signori Azionisti,

siete stati convocati in assemblea ordinaria per discutere e deliberare, ai sensi dell'art. 123-ter, co. 3-bis, del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, come successivamente modificato e integrato (il "TUF"), in merito a una proposta di modifica della "Politica di Remunerazione per l'esercizio 2021" (la "**Politica di Remunerazione**") contenuta nella Sezione I della Relazione annuale sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti di Falck Renewables S.p.A. (la "**Società**" o "**FKR**"), approvata dall'assemblea degli azionisti in data 29 aprile 2021, con il parere favorevole del Comitato Remunerazioni della Società (il "**RemCo**").

Tale proposta di modifica della Politica di Remunerazione ha il fine di consentire l'adozione di un piano di incentivazione straordinaria a favore dell'Amministratore Delegato di FKR e di figure apicali del *management* della Società o di sue controllate (alcune delle quali qualificabili come Dirigenti con Responsabilità Strategiche, come definiti nella Politica di Remunerazione), che si affianchi e si aggiunga ai piani di incentivazione azionaria e in denaro attualmente in vigore (il "**Piano di Incentivazione Straordinaria**").

Si rammenta anzitutto che il proposto Piano di Incentivazione Straordinaria origina dalla delibera del Consiglio di Amministrazione di dare avvio al processo di ricerca di un *partner* strategico in grado di supportare i progetti di crescita di medio-lungo periodo della Società. Il Consiglio di Amministrazione ha, infatti, ritenuto opportuno che, attraverso l'accesso a nuove risorse finanziarie, la Società possa cogliere e sfruttare al meglio le opportunità offerte dalle attuali congiunture macroeconomiche e di mercato, nonché competere in modo più efficace nel settore delle energie rinnovabili, ove si osserva una progressiva concentrazione dei principali *player* e il contestuale ingresso di altri operatori di rilevanti dimensioni.

In tale contesto, è stata oggetto di studio, in primo luogo da parte del RemCo, l'opportunità di adottare un modello di incentivazione straordinaria, volto ad allineare al meglio gli interessi del *management* all'obiettivo di creazione di valore per tutti gli azionisti di FKR in caso di perfezionamento di un'operazione straordinaria con il menzionato *partner* strategico che consenta al contempo (i) agli azionisti attuali di ottenere la possibilità di dismettere la propria partecipazione a condizioni favorevoli, e (ii) a FKR di beneficiare del supporto di un nuovo azionista di riferimento che ne condivida gli obiettivi di creazione di valore in modo sostenibile nel lungo periodo e contribuisca al loro raggiungimento.

Sulla base di tali considerazioni e con la volontà di strutturare un meccanismo in grado di potersi adattare a diverse tipologie di possibili operazioni straordinarie in grado di incidere sugli assetti proprietari di FKR e apportare beneficio a tutti i suoi azionisti, il Consiglio di Amministrazione ha approvato *ex ante* - con efficacia subordinata alla preventiva adozione da parte dell'assemblea degli azionisti di un'apposita modifica dell'attuale Politica di Remunerazione - il Piano di Incentivazione Straordinaria, impostato, in sintesi, come segue:

- i. il diritto di ricevere il bonus straordinario matura in capo ai destinatari solamente qualora si superi un livello minimo di *enterprise value*¹ riconosciuto a FKR dal menzionato *partner* nell'ambito di una eventuale operazione straordinaria che importi il cambio di controllo di FKR. Tale soglia minima è particolarmente tutelante per gli azionisti della Società, in quanto essa è stata definita in un importo pari a Euro 2.752 milioni, valore pari al *consensus* di mercato, espresso dalla media delle indicazioni di *target price* fornite dagli analisti finanziari nel momento in cui il Piano di Incentivazione Straordinaria è stato elaborato (ed equivalente a Euro 6,7 circa per azione – valore che non tiene conto dell'eventuale conversione delle obbligazioni convertibili di FKR in azioni della Società);
- ii. a partire dalla soglia minima di cui al punto i., l'importo del potenziale bonus straordinario aumenta in misura direttamente proporzionale all'aumento dell'*enterprise value* di riferimento, sulla base di diversi scaglioni di valori. Il meccanismo è stato strutturato con l'obiettivo di motivare il *management* a far sì che l'*enterprise value* di FKR riconosciuto nell'eventuale operazione straordinaria sia il più elevato possibile. In particolare, in corrispondenza della citata soglia minima, pari a Euro 2.752 milioni, ai destinatari è riconosciuto un *bonus* pari allo 0,45% dell'*enterprise value*, che può aumentare fino a un massimo di circa l'1,1%. Tale ultima percentuale (l'1,1% circa dell'*enterprise value*), tuttavia, è raggiunta solamente a fronte di una significativa creazione di ulteriore valore (a titolo esemplificativo, l'1,06%, percentuale ottenuta sulla base dell'*enterprise value* attribuito dal Partner – come *infra* definito – a FKR, si consegue con un incremento di circa 840 milioni di euro di valore rispetto alla soglia minima del Piano di Incentivazione Straordinaria) rispetto al *consensus* di mercato, per tutti gli azionisti di FKR; e
- iii. il diritto al pagamento dell'eventuale bonus straordinario matura esclusivamente in caso di perfezionamento di un'operazione straordinaria che prevede l'acquisto di una partecipazione di controllo o altra operazione sul capitale che importi il cambio di controllo di FKR e – in conseguenza – il lancio di un'offerta pubblica obbligatoria sull'intero capitale sociale (l'"OPA"). In particolare, si prevede che tale bonus straordinario venga pagato ai beneficiari in corrispondenza della pubblicazione da parte del nuovo socio di controllo del documento d'offerta approvato dalla Consob ai sensi dell'art. 102, comma 4, del TUF, ossia nel momento in cui si ha evidenza del lancio dell'OPA e della conseguente creazione di valore a beneficio di tutti gli azionisti di FKR

(le "Condizioni").

L'approvazione da parte Vostra di una modifica della Politica di Remunerazione si è resa necessaria in ragione del fatto che l'importo massimo del possibile bonus contemplato nel Piano di Incentivazione Straordinaria non rientra nei limiti previsti dalla procedura di deroga *ad hoc* contenuta nella Politica di Remunerazione. Ciò in quanto, al momento della sua approvazione, la Politica di Remunerazione non teneva in conto la possibilità che venisse perseguita un'operazione straordinaria in grado di incidere sui consolidati assetti proprietari della Società.

Il RemCo ha espresso unanimemente parere favorevole in merito alla proposta di adozione del Piano di Incentivazione Straordinaria, riscontrandone la conformità ai rilevanti *benchmark* di mercato, sulla

¹ Intendendosi a tale fine, per *enterprise value* di FKR, il valore delle attività non finanziarie al netto delle passività non finanziarie al 30 giugno 2021, calcolato mediante la seguente formula (con l'utilizzo di parametri misurati al 30 giugno 2021):

$$\text{enterprise value} = \text{equity value} + (\text{debito finanziario} - \text{cassa} - \text{attività finanziarie} - \text{partecipazioni non di controllo di FKR in altre società}) + \text{non-controlling interests [ossia le partecipazioni di minoranza di terzi in società controllate da FKR]}.$$

In particolare, nel calcolare l'*equity value* della Società attraverso tale formula si è tenuto conto sia delle azioni già emesse da FKR, sia delle azioni che potranno essere emesse in ragione della conversione delle sue obbligazioni convertibili, a seguito del previsto cambio di controllo della Società.

base di un'analisi (i) degli schemi incentivanti previsti per operazioni analoghe a quella prospettata che hanno coinvolto operatori industriali, e (ii) delle medie dei premi pagati in caso di offerta pubblica di acquisto in Italia e, per le operazioni nel settore *energy*, in Europa.

Si rileva, inoltre, che è stato acquisito anche il parere favorevole, in via preventiva, di natura non vincolante, del Comitato Controllo e Rischi della Società (in veste di comitato competente a esprimersi sulle operazioni con parti correlate – il "**Comitato OPC**") ai sensi dell'art. 7.4 della Procedura per le Operazioni con Parti Correlate approvata dal Consiglio di Amministrazione di FKR in data 23 giugno 2021. Il Comitato OPC, anche in ragione delle considerazioni svolte dal RemCo, ha concluso che il Piano di Incentivazione Straordinaria è in grado di perseguire al meglio l'interesse sociale nel contesto di un'eventuale operazione straordinaria che modifichi gli attuali assetti di controllo della Società. Il parere del Comitato OPC mette in evidenza, peraltro, l'interesse della Società, la correttezza sostanziale dei termini e condizioni del proposto schema incentivante, nonché la sua complessiva convenienza per la Società e per tutti i suoi azionisti, per le ragioni sopra esposte.

Si segnala, infine, che anche il Collegio Sindacale è stato coinvolto nelle discussioni riguardanti la formulazione del Piano di Incentivazione Straordinaria e ha ritenuto che quest'ultimo sia coerente con il perseguimento degli obiettivi di medio-lungo termine della Società, non ravvisando pertanto alcuna criticità nella sua adozione.

Ciò premesso, si segnala che a esito del processo di ricerca di un *partner* strategico in grado di supportare e accelerare la crescita di medio-lungo periodo della Società nel settore delle energie rinnovabili, e a seguito di quanto sinora illustrato, in data 19 ottobre 2021, Falck S.p.A. e Infrastructure Investments Fund Int'l Acquisitions Ltd. (il "**Partner**"), investitore istituzionale di cui J.P. Morgan Investment Management è *advisor*, hanno sottoscritto un accordo (*share purchase agreement*) per l'acquisto, da parte del Partner, della partecipazione rappresentativa del 60% del capitale di FKR di titolarità di Falck S.p.A. (lo "**SPA**"). L'esecuzione di tale operazione (c.d. *closing*), che si prevede possa avvenire nel primo trimestre del 2022, farà insorgere per legge in capo al Partner (o ad altro veicolo societario individuato dal Partner) l'obbligo di promuovere un'OPA a termini e condizioni almeno equivalenti a quelle assicurate al precedente azionista di controllo su tutte le restanti azioni di FKR. Nel contesto di tale operazione, il Partner ha altresì manifestato l'interesse a promuovere un'OPA sulle obbligazioni convertibili di FKR.

Il RemCo, incaricato a tal fine dal Consiglio di Amministrazione, ha provveduto pertanto a determinare l'importo esatto e puntuale – all'interno della scala di valori inizialmente approvata dal Consiglio di Amministrazione – del potenziale bonus derivante dal Piano di Incentivazione Straordinaria. Il pagamento di tale bonus straordinario non sarà tuttavia dovuto qualora, al verificarsi delle Condizioni, il beneficiario non rivesta più il proprio ruolo e/o carica nella Società o nel gruppo FKR, a motivo di sue dimissioni volontarie non concordate con la Società o con il gruppo FKR; restando inteso, invece, che in caso di cessazione del rapporto di lavoro per qualsivoglia altra causa, ivi incluse a titolo esemplificativo le ipotesi di licenziamento, morte e/o incapacità sopravvenuta del beneficiario, quest'ultimo conserverà il diritto al pagamento del bonus straordinario al verificarsi delle relative Condizioni.

In particolare, lo SPA prevede l'acquisto della partecipazione detenuta da Falck S.p.A. nel capitale sociale di FKR a un prezzo pari a Euro 8,81 per azione (sulla base di un *enterprise value* di FKR pari a Euro 3.595 milioni, così come determinato e indicato dal Partner nella sua proposta di acquisto a Falck S.p.A.), che non sarà soggetto a variazioni in caso di conversione delle obbligazioni convertibili

di FKR in azioni della Società², ma solo qualora vi siano trasferimenti di valore da FKR ai suoi azionisti tra il 30 giugno 2021 e il *closing* dell'operazione, attraverso distribuzione di dividendi o in altra forma (secondo il c.d. meccanismo di "locked box"). Tale prezzo per azione rappresenta un significativo premio rispetto al prezzo medio ponderato di Borsa dei 3, 6 e 12 mesi precedenti l'annuncio al mercato dell'operazione (rispettivamente, del 29,2%, 40,5% e 45,2%). Inoltre, nel medio-lungo periodo, il valore generato dalla Società sotto la gestione del suo attuale *management team*, che potrà essere eventualmente realizzato aderendo all'OPA, rappresenta un premio del 130% e del 1208% rispetto al prezzo di chiusura di Borsa registrato, rispettivamente, 2 e 5 anni prima dell'annuncio al mercato dell'operazione.

Alla luce dell'*enterprise value* attribuito dal Partner (che ha portato il Partner a offrire un prezzo per azione pari a Euro 8,81), il corrispondente premio massimo straordinario che potrebbe maturare in capo ai beneficiari è, pertanto, pari a Euro 38.058.456³, pari a circa l'1,06% di detto *enterprise value*, suddiviso come segue:

- complessivi Euro 18.487.500 all'Amministratore Delegato di FKR, importo corrispondente a circa lo 0,51% dell'*enterprise value* di FKR;
- complessivi Euro 19.570.956 ad altri *manager*, dipendenti e/o collaboratori della Società o di sue controllate individuati dall'Amministratore Delegato di FKR (suddivisi tra i percipienti nella misura determinata dal medesimo Amministratore Delegato), importo corrispondente a circa lo 0,54% dell'*enterprise value* di FKR – di cui fino ad un massimo del 44% a Dirigenti con Responsabilità Strategiche (come definiti nella Politica di Remunerazione) e il residuo importo corrispondente a circa il 56% alla popolazione aziendale eleggibile in forza al 30 giugno 2021 diversa dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, secondo criteri stabiliti dall'Amministratore Delegato

Si propone, pertanto, che tale bonus straordinario sia attribuito ad esponenti del *top management* della Società o di sue controllate nel caso in cui si perfezioni un cambio di controllo della stessa (i.e. il *closing*), con ingresso di un nuovo investitore strategico (quale il Partner o una società di sua designazione), e sia pubblicato il documento d'offerta approvato dalla Consob ai sensi dell'art. 102, comma 4, del TUF, relativo alla promozione di un'OPA obbligatoria sul restante capitale sociale di FKR a un prezzo per azione almeno pari a Euro 8,81 (come aggiustato per tener conto di eventuali dividendi o altre distribuzioni agli azionisti intervenute successivamente al 30 giugno 2021). Resta inteso, a fini di chiarezza, che: (i) anche a seguito dell'adozione del Piano di Incentivazione Straordinaria, continuerà a trovare applicazione altresì l'incentivazione variabile di breve e medio-lungo termine attualmente prevista dalla Politica di Remunerazione, ivi inclusa la componente di "accelerazione" contemplata, in caso di cambio di controllo di FKR, dal piano di *stock grant* 2020-2022 della Società, approvato dall'assemblea in data 7 maggio 2020; e (ii) l'importo del bonus previsto dal Piano di Incentivazione Straordinaria non sarà soggetto a variazioni in ragione del momento in cui si verificherà il cambio di controllo di FKR e sarà pubblicato il documento d'offerta approvato dalla Consob ai sensi dell'art. 102, comma 4, del TUF.

Con riguardo all'opportunità di assumere una deliberazione assembleare sul proposto Piano di Incentivazione Straordinaria a seguito del *signing* dell'accordo per la cessione del pacchetto azionario di controllo in FKR, il Consiglio di Amministrazione rileva che ciò discende dalla volontà di riconoscere

² I titolari delle obbligazioni convertibili avranno infatti, per effetto del cambio di controllo di FKR e in alternativa al diritto di ottenere il rimborso anticipato del prestito obbligazionario, il diritto di convertire le obbligazioni in azioni della Società a un prezzo di conversione inferiore all'originario prezzo di conversione e basato sul periodo di tempo intercorrente tra il momento in cui si verificherà un cambio di controllo e la scadenza delle obbligazioni.

³ Tale importo non comprende i contributi assistenziali e previdenziali, se applicabili, dovuti dalla Società o da sue controllate sul Piano di Incentivazione Straordinaria ed è al lordo di contributi assistenziali e previdenziali a carico dei rispettivi beneficiari trattenuti dalla Società o dalle sue controllate.

il significativo ruolo sinora svolto dal *top management* nell'ambito dell'ambizioso progetto di sviluppo della Società – in una congiuntura di mercato caratterizzata da un particolare dinamismo del settore delle energie rinnovabili – al fine di cogliere al meglio le opportunità di crescita in modo sostenibile di FKR nel medio-lungo periodo. In particolare, la capacità del *top management* di delineare e attuare un credibile progetto di crescita della Società ha consentito di attirare l'interesse di un primario investitore internazionale di lungo periodo, il quale, grazie al proprio investimento in FKR, genererà ragionevolmente valore a beneficio di tutti gli azionisti e *stakeholder*. A ciò s'aggiunga che il Partner, nel formulare la propria proposta di ingresso nel capitale della Società, ha valorizzato non solo i risultati raggiunti sino ad ora da FKR, ma altresì il suo potenziale prospettico, grazie anche alla capacità e competenza dei suoi dipendenti e, in particolare, del suo attuale *top management*, manifestando l'intenzione di perseguire sotto l'egida di quest'ultimo la prossima fase di sviluppo della Società.

Nel contesto del possibile ingresso nell'azionariato di FKR del Partner, l'Amministratore Delegato di FKR e il *top management* hanno, sino a oggi, contribuito in modo fondamentale alla strutturazione dell'operazione e alla ricerca e selezione del miglior *partner* strategico per la Società, nonché prestato la loro assistenza nel contesto della negoziazione dei termini e condizioni dell'accordo stipulato tra Falck S.p.A. e il Partner –assistenza che prosegue ovviamente anche nelle fasi correnti tra sottoscrizione degli accordi e loro esecuzione.

È da sottolineare, inoltre, che dal lancio del nuovo ciclo industriale della Società nel novembre 2016 (ossia dall'approvazione del Piano Industriale 2017-2021), a seguito dell'ingresso dell'attuale Amministratore Delegato di FKR e dell'introduzione dell'attuale assetto del *management team*, FKR ha conseguito (prendendo a riferimento il periodo intercorrente tra il 29 novembre 2016 e il 21 ottobre 2021) un eccezionale *total shareholder return* pari al 1208% – risultato ben superiore a quanto conseguito da ogni altra società quotata sul FTSE MIB (indice che ha registrato, nel medesimo arco temporale, un incremento medio di valore pari al 122%, di circa 10 volte inferiore alla *performance* di FKR) e sul segmento STAR del Mercato Telematico Azionario, ora Euronext STAR Milan (che, senza considerare lo straordinario rendimento di FKR, ha registrato nel medesimo periodo una crescita media del 146%). Il risultato è parimenti eccezionale se si considera il *total shareholder return* di FKR con riferimento agli ultimi 12 mesi (pari al 90%) e 24 mesi (pari al 130%), rispetto alla media registrata dalle società quotate sull'indice FTSE MIB (pari al 59% negli ultimi 12 mesi e al 28% negli ultimi 24 mesi) e dalle società quotate sul segmento STAR (pari all'81% negli ultimi 12 mesi e al 62% negli ultimi 24 mesi, senza considerare lo straordinario rendimento di FKR).

In conclusione, a parere del Consiglio di Amministrazione, il Piano di Incentivazione Straordinaria premia in modo adeguato l'impegno già profuso e, ad ogni modo, incentiva in modo ottimale gli sforzi ancora da approfondire da parte del *top management* affinché si verifichi il cambio di controllo di FKR. In tale contesto, il Piano di Incentivazione Straordinaria persegue al meglio l'interesse degli azionisti tutti della Società poiché, sebbene la prima fase della menzionata operazione includa la sola cessione del pacchetto azionario di controllo, il perfezionamento (*closing*) di tale vendita – come già sopra sottolineato – farà insorgere per legge in capo al nuovo investitore strategico (quale il Partner o un altro veicolo societario individuato dal Partner) l'obbligo di promuovere un'OPA a termini e condizioni almeno equivalenti a quelle, particolarmente favorevoli (in quanto incorporano anche il c.d. "premio di controllo"), assicurate a Falck S.p.A. su tutte le restanti azioni di FKR. E, per l'appunto, il Piano di Incentivazione Straordinaria prevede che il diritto a ricevere il relativo bonus straordinario maturi solo nel momento in cui si avrà evidenza del lancio dell'OPA – ossia in corrispondenza della pubblicazione da parte del nuovo socio di controllo del documento d'offerta approvato dalla Consob ai sensi dell'art. 102, comma 4, del TUF.

Il possibile ingresso del Partner nell'azionariato di FKR rientra a tutti gli effetti in un più ampio processo di ricerca di un *partner* strategico che condivida gli obiettivi della Società di creazione di valore (per gli azionisti e gli altri *stakeholder*) in modo sostenibile nel lungo periodo e contribuisca

al loro raggiungimento, fornendo risorse per supportare e accelerare i progetti di crescita di FKR nel settore delle energie rinnovabili.

L'adozione del Piano di Incentivazione Straordinaria, in definitiva, promuoverebbe in modo efficace l'auspicato allineamento di interessi tra il *top management* e la Società nel contesto di un'operazione straordinaria il cui perfezionamento comporterebbe beneficio per FKR e tutti i suoi azionisti.

Alla luce di quanto sopra illustrato, il Consiglio di Amministrazione Vi invita a esprimerVi favorevolmente in merito alle modifiche della Politica di Remunerazione sottoposte alla Vostra attenzione, approvando quindi la Politica di Remunerazione nel testo modificato allegato alla presente Relazione Illustrativa.

In particolare, si propone di aggiungere, nella sezione "Informazioni sulla Politica della Società in Materia di Remunerazione":

- al termine del paragrafo "Amministratori esecutivi", il seguente sottoparagrafo:

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

L'Assemblea degli Azionisti della Società, in data 14 dicembre 2021, ha approvato (in conformità a quanto già in precedenza deliberato dal Consiglio di Amministrazione) la modifica della presente Politica, la quale prevede l'attribuzione all'Amministratore Delegato (con pagamento da eseguirsi da parte del Lead Independent Director pro tempore designato, ovvero, se non designato, del Consigliere indipendente più anziano per età) di un bonus straordinario di Euro 18.487.500. L'attribuzione del bonus è condizionata al buon esito dell'operazione che prevede l'ingresso nel capitale sociale della Società di un nuovo investitore strategico che ne acquisti il controllo ai sensi dell'art. 2359, commi 1 e 2, del codice civile. In particolare, è previsto che il diritto al pagamento di tale bonus maturi nel momento in cui – a seguito del perfezionamento dell'acquisizione della partecipazione di controllo ai sensi dell'art. 2359, commi 1 e 2, del codice civile – tale investitore strategico e nuovo azionista di controllo pubblici il documento d'offerta, approvato dalla Consob ai sensi dell'art. 102, comma 4, del TUF, relativo alla promozione di un'offerta pubblica di acquisto obbligatoria sul restante capitale sociale della Società a un prezzo per azione almeno pari a Euro 8,81 (come aggiustato per tener conto di eventuali dividendi o altre distribuzioni agli azionisti intervenute successivamente al 30 giugno 2021). Il pagamento di tale bonus straordinario non sarà tuttavia dovuto qualora, al verificarsi delle condizioni sopra indicate, l'Amministratore Delegato non rivesta più la propria carica nella Società a motivo di sue dimissioni volontarie non concordate con la Società stessa; restando inteso, invece, che in caso di cessazione del rapporto di lavoro per qualsivoglia altra causa, ivi incluse a titolo esemplificativo le ipotesi di licenziamento, morte e/o incapacità sopravvenuta dell'Amministratore Delegato, quest'ultimo conserverà il diritto al pagamento del bonus straordinario al verificarsi delle relative condizioni. Il menzionato importo di euro 18.487.500 è da intendersi al lordo delle imposte e non include né eventuali contributi assistenziali e previdenziali dovuti dalla Società né eventuali contributi assistenziali e previdenziali a carico dell'Amministratore Delegato trattenuti dalla Società."

- al termine del paragrafo "Dirigenti con responsabilità strategiche", il seguente sottoparagrafo:

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

L'Assemblea degli Azionisti della Società, in data 14 dicembre 2021, ha approvato (in conformità a quanto già in precedenza deliberato dal Consiglio di Amministrazione) la modifica della presente Politica, la quale prevede l'attribuzione di un bonus straordinario complessivo di Euro 19.570.956 (con pagamento da eseguirsi da parte del Consigliere

Delegato Ing. Toni Volpe, ovvero, in caso non sia più in carica, del Presidente pro tempore) a dipendenti della Società o del Gruppo, di cui fino a un massimo del 44% a Dirigenti con Responsabilità Strategiche, suddivisi tra i percipienti nella misura che sarà determinata dall'Amministratore Delegato in consultazione con il RemCo e sentito il comitato competente a esprimersi sulle operazioni con parti correlate, seguendo un criterio di assegnazione basato sulla misura della contribuzione individuale di ciascuno di essi all'operazione.

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

Per tutto quanto precede, il Consiglio di Amministrazione Vi invita a deliberare quanto segue.

Proposta di delibera

"L'Assemblea degli Azionisti di Falck Renewables S.p.A., preso atto della relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione sull'odierna Assemblea Ordinaria,

DELIBERA

di modificare – ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-bis, del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, come successivamente modificato e integrato – la 'Politica di Remunerazione per l'esercizio 2021' della Società di cui alla Sezione I della Relazione annuale sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti (approvata dall'assemblea degli azionisti in data 29 aprile 2021), riapprovandola in conformità al testo proposto dal Consiglio di Amministrazione (con il parere unanimemente favorevole del Comitato Remunerazioni e - di natura non vincolante - del Comitato Controllo e Rischi in veste di comitato competente a esprimersi sulle operazioni con parti correlate), come integrata nella versione della Politica di Remunerazione allegata alla relazione illustrativa."

Milano, 10 novembre 2021

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente – Enrico Falck

Allegato: Politica di Remunerazione



PURE POWER TO GROW

RELAZIONE SULLA POLITICA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI 2021

Emittente: Falck Renewables S.p.A.

Sito web: www.falckrenewables.com

Data di approvazione [iniziale](#) della Relazione: 11 marzo 2021

[Data di riapprovazione in forma integrata della Relazione: 10 novembre 2021](#)

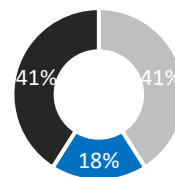
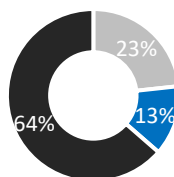
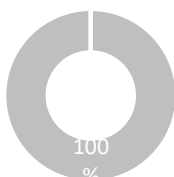
Executive Summary

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 | 28 |
| PROCEDURA DI DEROGA | 30 |
| SEZIONE II (COMPENSI CORRISPOSTI)..... | 31 |
| PARTE PRIMA | 32 |
| PARTE SECONDA..... | 37 |

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.

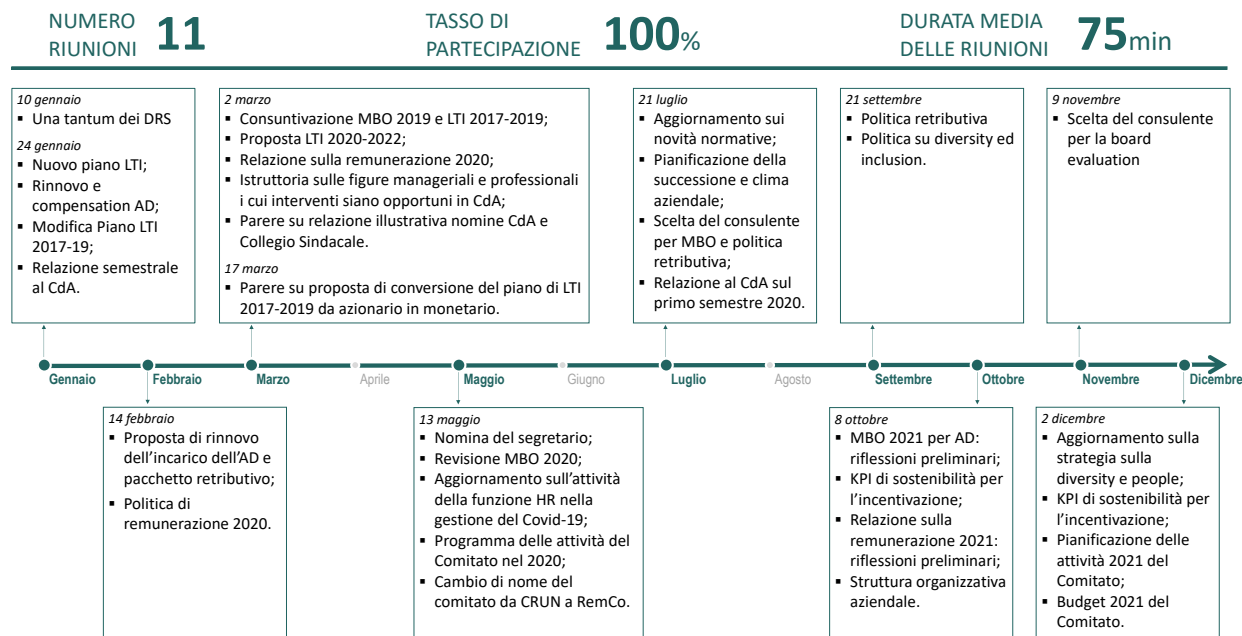
Alla data della presente relazione, i componenti del Comitato Remunerazioni sono:

- ❖ 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

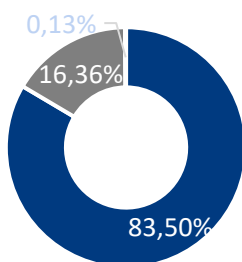
Il ruolo dell'Assemblea, ai sensi dello Statuto (limitatamente ai temi di interesse per questa Relazione), è:

- ❖ 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):

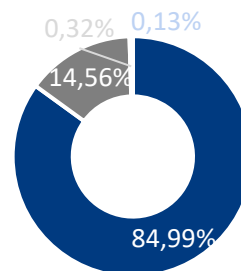
| | Sezione 1 (% sul capitale presente) | Sezione 2 (% sul capitale presente) |
|--------------------|---|---|
| Azioni favorevoli | 83,50% | 84,99% |
| Azioni contrarie | 16,36% | 14,56% |
| Azioni astenute | 0,00% | 0,32% |
| Azioni non votante | 0,13% | 0,13% |

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.



COLLEGAMENTO TRA STRATEGIA E REMUNERAZIONE

| | ECONOMIC & PRODUCTIVE CAPITAL | ENVIRONMENTAL & CLIMATE CAPITAL | SOCIAL & RELATIONAL CAPITAL | HUMAN CAPITAL |
|--|-------------------------------|---------------------------------|-----------------------------|---------------|
| Sistema MBO (AD) | | | | |
| Ebitda <i>(peso 35%)</i> | ● | | | |
| Pipeline di sviluppo <i>(peso 45%)</i> | | ● | | |
| Community engagement <i>(peso 10%)</i> | | | ● | |
| Gender balance nei processi di selezione <i>(peso 10%)</i> | | | | ● |
| PFN / Ebitda <i>(condizione cancello)</i> | ● | | | |
| Sistema LTI | | | | |
| Ebitda <i>(parametro di performance Cash Plan e condizione cancello Share Plan)</i> | ● | | | |
| Quotazione titolo FKR <i>(parametro di performance Share Plan)</i> | ● | | | |
| PFN / Ebitda <i>(condizione cancello Cash e Share Plan)</i> | ● | | | |
| CREAZIONE DI VALORE PER GLI AZIONISTI | | | | |

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

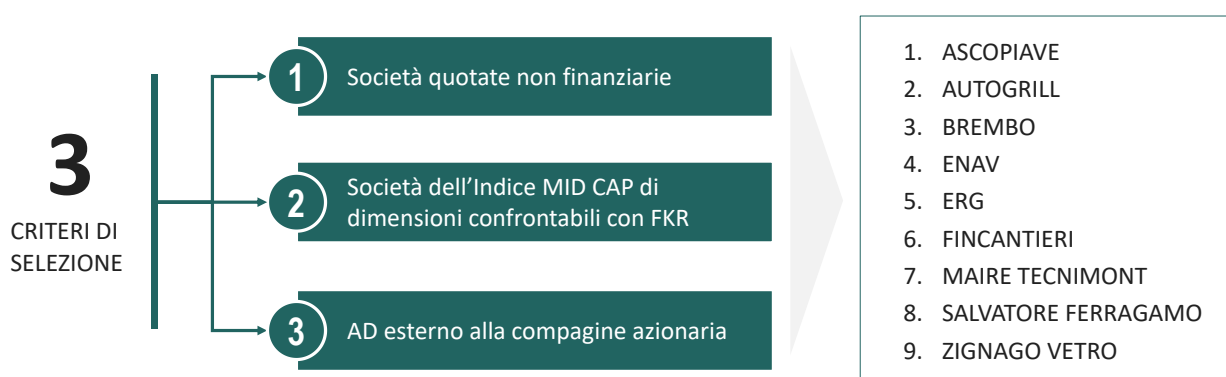
Il Consiglio, nella definizione della Politica del Consigliere Delegato, ha tenuto in considerazione i seguenti principi e criteri:

- ❖ 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:

| Pacchetto di remunerazione target del Consigliere Delegato | | |
|--|--|--|
| REMUNERAZIONE FISSA | REMUNERAZIONE VARIABILE | BENEFIT |
| Emolumento come Consigliere Delegato € 400.000 | MBO <i>(target bonus)</i> € 270.000 | Riconosciuti dal CCNL applicato e dalle prassi aziendali; si prevede anche l'assegnazione di un immobile ad uso abitativo. |
| Retribuzione per il ruolo di Direttore Generale € 100.000 | LTI Cash Plan <i>(target bonus)</i> € 197.000 | |
| TOTALE € 500.000 | TOTALE (target) € 1.536.000 | |
| | | |

Paymix target del Consigliere Delegato

■ Fisso ■ MBO ■ LTI

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.

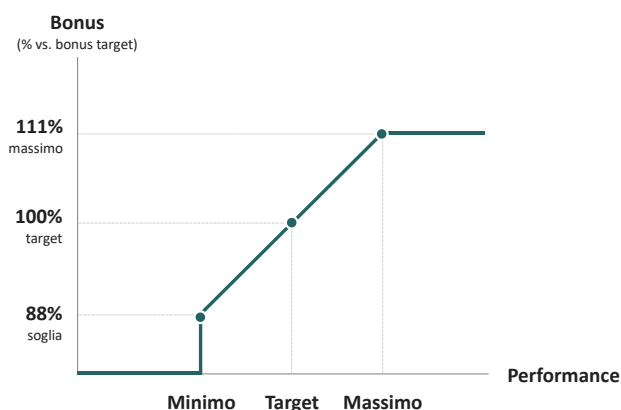
Gli obiettivi MBO per il Consigliere Delegato sono stabiliti dal Consiglio di Amministrazione di Falck Renewables, su proposta del Comitato Remunerazioni, entro il primo trimestre dell'anno di riferimento e sulla base del *Budget* approvato dal Consiglio di Amministrazione stesso. Tali obiettivi sono 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 Cannello legata al rapporto tra Posizione Finanziaria Netta e Ebitda. È inoltre condizione all'erogabilità dell'intero MBO essere in forza nella Società alla fine dell'anno di riferimento (salvo il caso di *Good Leaver*).

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 Cannello ancorata al parametro Posizione Finanziaria Netta / Ebitda.



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

- in corrispondenza del raggiungimento dell'obiettivo di Ebitda cumulato di Piano Industriale matura il 100% del *target bonus*;
 - in caso di un risultato di Ebitda cumulato inferiore al 90% dell'obiettivo di Ebitda cumulato non matura nessun premio;
 - in corrispondenza del raggiungimento del 90% dell'obiettivo di Ebitda cumulato matura l'80% del *target bonus*;
 - in corrispondenza del raggiungimento del 105% dell'obiettivo di Ebitda cumulato matura il 110% del *target bonus* (premio massimo di questa componente);
 - negli scenari di *performance* intermedi il *bonus* maturato varia linearmente.
- ❖ il 54,4% della *Annual Total Direct Compensation* consiste nell'assegnazione a titolo gratuito di un numero di 600.000 azioni FKR ("**Share Plan**"), subordinata alla Condizione di Permanenza e a due Condizioni 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*).

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

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

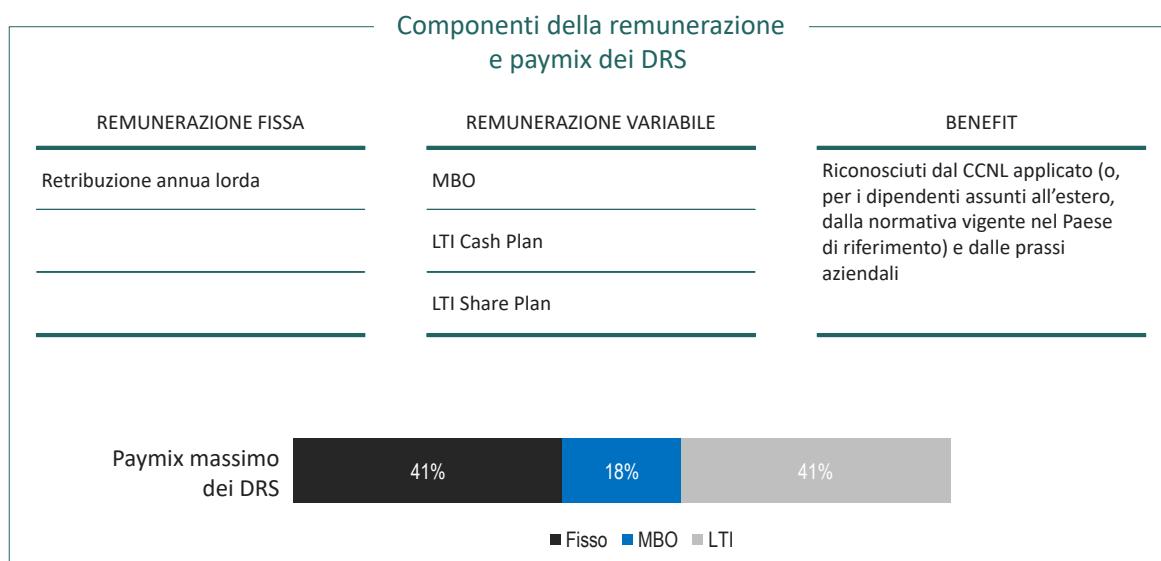
civile – tale investitore strategico e nuovo azionista di controllo pubblici il documento d’offerta, approvato dalla Consob ai sensi dell’art. 102, comma 4, del TUF, relativo alla promozione di un’offerta pubblica di acquisto obbligatoria sul restante capitale sociale della Società a un prezzo per azione almeno pari a Euro 8,81 (come aggiustato per tener conto di eventuali dividendi o altre distribuzioni agli azionisti intervenute successivamente al 30 giugno 2021). Il pagamento di tale bonus straordinario non sarà tuttavia dovuto qualora, al verificarsi delle condizioni sopra indicate, l’Amministratore Delegato non rivesta più la propria carica nella Società a motivo di sue dimissioni volontarie non concordate con la Società stessa; restando inteso, invece, che in caso di cessazione del rapporto di lavoro per qualsivoglia altra causa, ivi incluse a titolo esemplificativo le ipotesi di licenziamento, morte e/o incapacità sopravvenuta dell’Amministratore Delegato, quest’ultimo conserverà il diritto al pagamento del bonus straordinario al verificarsi delle relative condizioni. Il menzionato importo di euro 18.487.500 è da intendersi al lordo delle imposte e non include né eventuali contributi assistenziali e previdenziali dovuti dalla Società né eventuali contributi assistenziali e previdenziali a carico dell’Amministratore Delegato trattenuti dalla Società.

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 cumulato degli obiettivi non potrà superare il punteggio complessivo del 100%. Ciascun obiettivo della *performance* individuale otterrà un punteggio percentuale in base ad una curva incentivo che prevede un valore minimo e uno massimo e un risultato ottenuto per interpolazione lineare sui valori intermedi.

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 Cannello, di Permanenza e di *Claw Back* previste per il Consigliere Delegato.

Benefit

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

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

Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto

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

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

L'Assemblea degli Azionisti della Società, in data 14 dicembre 2021, ha approvato (in conformità a quanto già in precedenza deliberato dal Consiglio di Amministrazione) la modifica della presente Politica, la quale prevede l'attribuzione di un bonus straordinario complessivo di Euro 19.570.956 (con pagamento da eseguirsi da parte del Consigliere Delegato Ing. Toni Volpe, ovvero, in caso non sia più in carica, del Presidente pro tempore) a dipendenti della Società o del Gruppo, di cui fino a un massimo del 44% a Dirigenti con Responsabilità Strategiche, suddivisi tra i percipienti nella misura che sarà determinata dall'Amministratore Delegato in consultazione con il RemCo e sentito il comitato competente a esprimersi sulle operazioni con parti correlate, seguendo un criterio di assegnazione basato sulla misura della contribuzione individuale di ciascuno di essi all'operazione.

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

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 allegare 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.

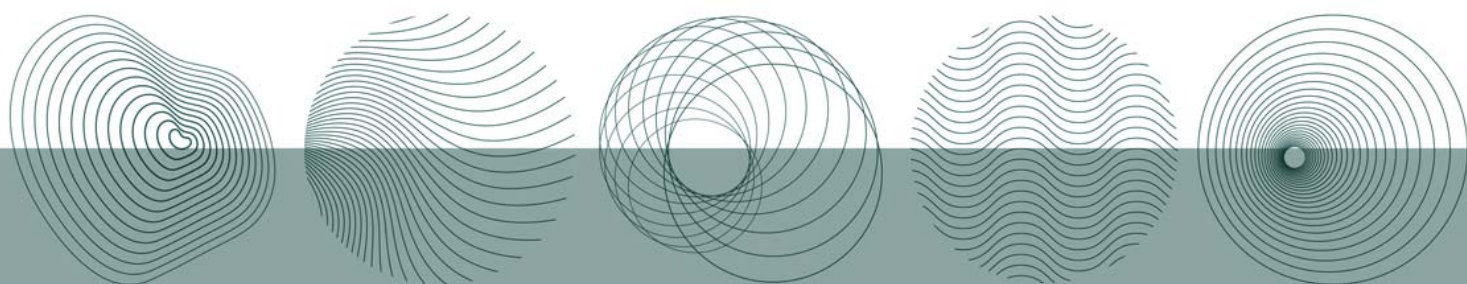
Organismo di Vigilanza (OdV): organismo della Società, previsto dall'art. 6 D. Lgs. 231/2001, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello di organizzazione e gestione previsto dal decreto stesso. È dotato di autonomia, indipendenza e competenza in materia di controllo dei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



Falck Renewables

PURE POWER TO GROW



FALCK RENEWABLES

www.falckrenewables.com