



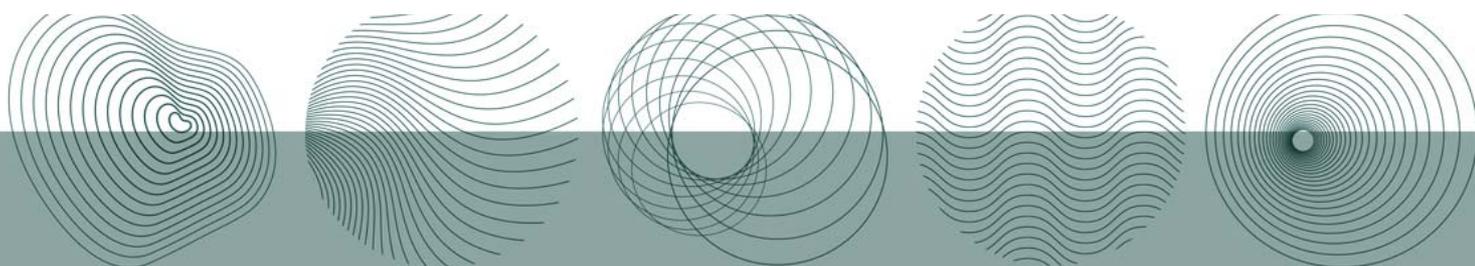
Falck Renewables

PURE POWER TO GROW

DIRECTORS' REPORT ON THE ITEM ON THE AGENDA

**EXTRAORDINARY AND ORDINARY SHAREHOLDERS' MEETING
14 DECEMBER 2021**

(Report prepared in accordance with Articles 125-ter and 123-ter, paragraph 3-bis of the TUF and Articles 72 and 84-ter of Issuers' Regulation)



FALCK RENEWABLES

www.falckrenewables.com

DIRECTORS' EXPLANATORY REPORT ON THE ONLY ITEM ON THE AGENDA OF THE EXTRAORDINARY SHAREHOLDERS' MEETING OF DECEMBER 14, 2021

(Report prepared pursuant to Article 72 of the Issuers' Regulation and Article 125-ter of the TUF, in compliance with scheme no. 3 of Annex 3A to the Issuers' Regulation)

Dear Shareholders,

In accordance with Article 72 of the regulation adopted by Consob with resolution no. 11971 of May 14, 1999, as subsequently amended and supplemented, and Article 125-ter of Legislative Decree no. 58 of February 24, 1998, as subsequently amended and supplemented, the Board of Directors of Falck Renewables S.p.A. (the "**Company**") provides you with the explanatory report (the "**Explanatory Report**") on the only item on the agenda of the shareholders' meeting convened in extraordinary form – by means of a notice of call published on November 13, 2021 on the Company's website (<https://www.falckrenewables.com/en/corporate-governance/shareholders-meetings#14-12-2021>) and on the authorized storage mechanism "eMarket STORAGE" (available at www.emarketstorage.com), as well as by extract on the newspaper MF/Milano Finanza – at the Company's registered office in Milan, Corso Venezia 16, for **December 14, 2021, at 4:30 p.m.**, in a single call.

In particular, the only item on the agenda of the aforementioned shareholders' meeting to be held in extraordinary form is the following:

"Proposal to amend Article 1 of the articles of association. Related and consequent resolutions."

This Explanatory Report is filed on the date hereof and made available to the public on the Company's website (<https://www.falckrenewables.com/en/corporate-governance/shareholders-meetings#14-12-2021>) and on the authorized storage mechanism "eMarket STORAGE" (available at www.emarketstorage.com).

Milan, November 13, 2021

EXPLANATORY REPORT, PREPARED IN ACCORDANCE WITH ARTICLE 72 OF THE ISSUERS' REGULATION AND ARTICLE 125-ter OF THE TUF, ON THE ONLY ITEM ON THE AGENDA OF THE EXTRAORDINARY SHAREHOLDERS' MEETING CONVENED FOR DECEMBER 14, 2021

Item on the agenda:

"Proposal to amend Article 1 of the articles of association. Related and consequent resolutions."

Dear Shareholders,

You have been convened for a shareholders' meeting to be held in extraordinary form in order to discuss and resolve upon a proposal to amend Article 1 of the articles of association of Falck Renewables S.p.A. (the "**Company**" or "**FKR**"), concerning the change of the Company's corporate name.

This report has been prepared in accordance with Article 72 of the regulation adopted by Consob with resolution no. 11971 of May 14, 1999, as subsequently amended and supplemented (the "**Issuers' Regulation**"), and Article 125-ter of Legislative Decree no. 58 of February 24, 1998, as subsequently amended and supplemented, in compliance with scheme no. 3 of Annex 3A to the Issuers' Regulation.

First of all, it should be noted that, as a result of the search for a strategic partner capable of supporting and accelerating the Company's medium/long-term growth in the renewable energy sector, on October 19, 2021 Falck S.p.A. and Infrastructure Investments Fund Int'l Acquisitions Ltd. (the "**Partner**"), an institutional investor advised by J.P. Morgan Investment Management, entered into a share purchase agreement for the acquisition by the Partner of a 60% interest in FKR owned by Falck S.p.A. (the "**SPA**"). Upon the closing of this transaction (the "**Closing**"), which is expected to take place in the first quarter of 2022, the Partner (or another company identified by the Partner) will be legally obliged to launch a public tender offer, at terms and conditions that are at least equivalent to those granted to the previous controlling shareholder, on all of the remaining shares of FKR.

In this regard, please also see the explanatory report of the Board of Directors on the only point on the agenda of the ordinary shareholders' meeting also convened for December 14, 2021.

In particular, the SPA provides, *inter alia*, for the seller's undertaking to cause that – within 60 calendar days from the date of signing of the SPA – an extraordinary shareholders' meeting of the Company will be convened and held to approve an amendment to Article 1 of the articles of association, in order to allow FKR to maintain its current corporate name until the first anniversary of the Closing date.

Article 1 of FKR's articles of association currently includes a transitional clause according to which, if Falck S.p.A. should cease to exercise *de jure* control over the Company pursuant to Article 2359, paragraph 1, no. 1, of the Italian Civil Code, or if for any reason the license agreement granting the Company use of the "Falck" trademark should cease to have effect, the Company will acquire, in place of the current name, the corporate name of "Renpow S.p.A."

The amendment to Article 1 of the articles of association submitted to your attention hereto is therefore aimed at postponing by one year the application of the abovementioned transitional clause, in compliance with the provisions of the SPA.

In this regard, it should be noted that reasons of expediency suggest the preservation of the current corporate name for a period of one year from the date of the Closing. The Board of Directors, indeed, deems useful and convenient that the change of the corporate name of FKR takes place gradually, in order to avoid the risk of confusion on the market following completion of an extraordinary transaction affecting the well-established ownership and control structure of the Company.

For the same purpose, the SPA provides that Falck S.p.A., concurrently with the Closing, will enter into an amendment to the license agreement granting FKR use of the “Falck” trademark (by removing the change of control clause contained therein) in order to allow the Company to maintain, for all intents and purposes, its current corporate name for the abovementioned period of time.

It should also be noted that the resolution proposal submitted to your attention hereto is in accordance with what has already been resolved by the Board of Directors of FKR on October 19, 2021. On October 19, 2021, the Board of Directors, after assessing the potential benefit to the Company and the consistency with the FKR’s corporate interests, expressly approved the performance by the Company and its subsidiaries of the various cooperation activities provided for in the SPA (as undertakings of the seller for the actions of a third party) during the interim period between signing and Closing.

In conclusion, in light of the above, the Board of Directors proposes that you approve – effective as of and subject to the actual occurrence, by October 31, 2022, of a change of control over the Company – an amendment to Article 1 of FKR’s current articles of association, in order to provide that the change of the Company’s corporate name will become effective one year after the change of control of FKR occurs. This amendment to the articles of association is intended to allow for a gradual transition period for FKR with respect to the change of its corporate name.

The following is a comparison of Article 1 of the articles of association, which is hereto proposed to be amended (subject to the occurrence, by October 31, 2022, of a change of control over the Company), as currently drafted and as proposed, with an explanation of the proposed changes:

Articles of Association - current text	Articles of Association - proposed text
Art. 1 Name	Art. 1 Name
<p>The Company is named “Falck Renewables S.p.A.”</p> <p>TRANSITIONAL CLAUSE If the company Falck S.p.A., with tax code 00917490153, should cease to exercise <i>de jure</i> control over the Company pursuant to Article 2359(1)(1) of the Italian Civil Code, or if for any reason the licence agreement granting the Company use of the Falck trademark should cease to have effect, the Company shall acquire the corporate name of “Renpow S.p.A.” in place of the name stated in Article 1 and Article 1 shall read as follows:</p> <p>“Article 1 Name The Company is named “Renpow S.p.A.”</p> <p>The foregoing shall enter into effect, once one of the two conditions referred to above has been met, from the date of registration in</p>	<p>The Company is named “Falck Renewables S.p.A.”</p> <p>TRANSITIONAL CLAUSE If the company After expiry of a one-year term from the date on which Falck S.p.A., with tax code 00917490153, should cease ceased to exercise <i>de jure</i> control over the Company pursuant to Article 2359(1)(1) of the Italian Civil Code, or if on the date on which for any reason the licence agreement granting the Company use of the Falck trademark should cease to have effect, the Company shall acquire the corporate name of “Renpow S.p.A.” in place of the name stated in Article 1 and Article 1 shall read as follows:</p> <p>“Article 1 Name The Company is named “Renpow S.p.A.”</p> <p>The foregoing shall enter into effect, once one of the two conditions referred to above has been</p>

the Companies Register by the pro tempore legal representatives, delegated and authorised to do so, of the new text of the articles of association, including said amendment to Article 1.	met, from the date of registration in the Companies Register by the pro tempore legal representatives, delegated and authorised to do so, of the new text of the articles of association, including said amendment to Article 1.
--	--

The above proposal to amend the articles of association, if approved by the Company's extraordinary shareholders' meeting, shall not give rise, pursuant to applicable law and the articles of association, to the right of withdrawal of those shareholders who will not have contributed to the approval of said resolution.

For all the above reasons, the Board of Directors invites you to approve the following.

Resolution proposal

"The shareholders' meeting of Falck Renewables S.p.A., having taken note of the explanatory report of the Board of Directors on today's extraordinary shareholders' meeting,

RESOLVES

(A) to approve – effective as of and subject to the loss of control by Falck S.p.A. over the Company, pursuant to Article 2359, paragraph 1, no. 1, of the Italian Civil Code, by October 31, 2022 – an amendment to Article 1 of the Company's articles of association, rephrasing Article 1 as follows:

"The Company is named

"Falck Renewables S.p.A."

***TRANSITIONAL CLAUSE** After expiry of a one-year term from the date on which Falck S.p.A., with tax code 00917490153, ceased to exercise de jure control over the Company pursuant to Article 2359(1)(1) of the Italian Civil Code, or on the date on which for any reason the licence agreement granting the Company use of the Falck trademark should cease to have effect, the Company shall acquire the corporate name of "Renpow S.p.A." in place of the name stated in Article 1 and Article 1 shall read as follows:*

"Article 1 Name

*The Company is named **"Renpow S.p.A."***

The foregoing shall enter into effect, once one of the two conditions referred to above has been met, from the date of registration in the Companies Register by the pro tempore legal representatives, delegated and authorised to do so, of the new text of the articles of association, including said amendment to Article 1."

(B) to grant the Company's pro tempore legal representatives the broadest powers, to be exercised severally, in order for them, also through attorneys appointed by them within the limits of applicable law – and in full compliance with what is provided for in the explanatory report of the Board of Directors – to be able to carry out any act or activity necessary or appropriate for the implementation of this resolution (should this resolution become effective, i.e. upon the occurrence of the condition precedent set out under point (A) above)."

Milan, November 10, 2021

For the Board of Directors

The Chairman - Enrico Falck



Falck Renewables

PURE POWER TO GROW



DIRECTORS' EXPLANATORY REPORT ON THE ONLY ITEM ON THE AGENDA OF THE ORDINARY SHAREHOLDERS' MEETING OF DECEMBER 14, 2021

(Report prepared pursuant to Articles 123-ter, paragraph 3-bis, and 125-ter of the TUF)

Dear Shareholders,

In accordance with Articles 123-ter, paragraph 3-bis, and 125-ter of Legislative Decree no. 58 of February 24, 1998, as subsequently amended and supplemented, the Board of Directors of Falck Renewables S.p.A. (the "**Company**") provides you with the explanatory report (the "**Explanatory Report**") on the only item on the agenda of the shareholders' meeting convened in ordinary form – by means of a notice of call published on November 13, 2021 on the Company's website (<https://www.falckrenewables.com/en/corporate-governance/shareholders-meetings#14-12-2021>) and on the authorized storage mechanism "eMarket STORAGE" (available at www.emarketstorage.com), as well as by extract on the newspaper MF/Milano Finanza – at the Company's registered office in Milan, Corso Venezia 16, for **December 14, 2021, at 4:30 p.m.**, in a single call.

In particular, the only item on the agenda of the aforementioned shareholders' meeting to be held in ordinary form is the following:

"Proposal to amend the 2021 Remuneration Policy included in Section I of the Annual report on the remuneration policy and compensation paid, approved by the shareholders' meeting on April 29, 2021, pursuant to Article 123-ter, paragraph 3-bis, of Legislative Decree no. 58/98."

This Explanatory Report is filed on the date hereof and made available to the public on the Company's website (<https://www.falckrenewables.com/en/corporate-governance/shareholders-meetings#14-12-2021>) and on the authorized storage mechanism "eMarket STORAGE" (available at www.emarketstorage.com).

Milan, November 13, 2021

EXPLANATORY REPORT PREPARED IN ACCORDANCE WITH ARTICLE 123-ter OF LEGISLATIVE DECREE NO. 58 OF FEBRUARY 24, 1998, ON THE ONLY ITEM ON THE AGENDA OF THE ORDINARY SHAREHOLDERS' MEETING CONVENED FOR DECEMBER 14, 2021

Item on the agenda:

"Proposal to amend the 2021 Remuneration Policy included in Section I of the Annual report on the remuneration policy and compensation paid, approved by the shareholders' meeting on April 29, 2021, pursuant to Article 123-ter, paragraph 3-bis, of Legislative Decree no. 58/98."

Dear Shareholders,

You have been convened for a shareholders' meeting to be held in ordinary form in order to discuss and resolve, pursuant to Article 123-ter, paragraph 3-bis, of Legislative Decree no. 58 of February 24, 1998, as subsequently amended and supplemented (the "**TUF**"), upon a proposal to amend the 2021 Remuneration Policy (the "**Remuneration Policy**") included in Section I of the Annual report on the remuneration policy and compensation paid of Falck Renewables S.p.A. (the "**Company**" or "**FKR**"), approved by the shareholders' meeting on April 29, 2021 with the favorable opinion of the Company's Remuneration Committee (the "**RemCo**").

This proposed amendment to the Remuneration Policy is aimed at allowing the adoption of an extraordinary incentive plan to the benefit of FKR's Chief Executive Officer and senior management members of the Company or the latter's subsidiaries (some of whom qualify as Key Management Personnel, as defined in the Remuneration Policy), in addition to the stock grant and cash incentive plans currently in force (the "**Extraordinary Incentive Plan**").

First of all, it should be noted that the proposed Extraordinary Incentive Plan arises and results from the resolution, taken by the Board of Directors, to start the search for a strategic partner capable of supporting the Company's medium/long-term growth plans. Indeed, the Board of Directors considered it appropriate and expedient for the Company, through access to new financial resources, to be able to seize and make the most of the opportunities offered by the current macroeconomic and market situation and outlook, as well as to compete more effectively in the renewable energy sector, that is evolving towards greater concentration of its major players, while at the same time new significant players are entering the market.

In this context, the RemCo has first been assessing the possibility to adopt an extraordinary incentive scheme aimed at best aligning the interests of the management with the objective of creating value for all FKR's shareholders, in the event of completion of an extraordinary transaction with the above strategic partner, allowing at the same time (i) all current shareholders to have the possibility of disposing of their respective shareholding on favorable conditions, and (ii) FKR to benefit from the support of a new reference shareholder that shares, as well as contributes to achieving, FKR's goals of creating value for all its stakeholders, in a sustainable manner and in the long term.

On the basis of the above considerations, and with the purpose of setting up a mechanism that may be adapted to different types of possible extraordinary transactions affecting the ownership structure of FKR and benefitting all its shareholders, the Board of Directors approved *ex ante* – effective as of and subject to the adoption by the shareholders' meeting of a specific amendment to the current Remuneration Policy – the Extraordinary Incentive Plan, structured, in summary, as follows:

- i. the right to receive the extraordinary bonus accrues to the recipients only if a minimum level of enterprise value¹ recognized to FKR by the above mentioned partner, in the context of a possible extraordinary transaction entailing a change of control of FKR, is exceeded. This minimum threshold more than adequately safeguards the Company's shareholders, as it has been defined in an amount equal to Euro 2,752 million, *i.e.* a value equal to the market consensus, as expressed by the average of the target price indications provided by financial analysts at the time the Extraordinary Incentive Plan was elaborated (and corresponding to approximately Euro 6.7 per share – a value that does not take into account the possible conversion of FKR's convertible bonds into shares of the Company);
- ii. starting from the minimum threshold referred to under point i. above, the amount of the potential extraordinary bonus increases in direct proportion to the increase in the reference enterprise value, on the basis of different value brackets. The mechanism has been structured with the objective of motivating the management to ensure that the enterprise value of FKR recognized in a possible extraordinary transaction be as high as possible. In particular, in correspondence of the above minimum threshold, equal to Euro 2,752 million, the recipients are granted a bonus equal to 0.45% of the enterprise value, which may increase up to a maximum of approximately 1.1%. This latter percentage (*i.e.*, approximately 1.1% of the enterprise value), however, is only applicable in the event of a significant creation of further value (by way of example, 1.06%, percentage calculated on the basis of the enterprise value attributed by the Partner – as defined below – to FKR, is applicable in case of an increase of approximately Euro 840 million in value compared to the minimum threshold provided for by the Extraordinary Incentive Plan) as compared to the market consensus, for all of FKR's shareholders; and
- iii. the right to the payment of any extraordinary bonus accrues exclusively in the event of completion of an extraordinary transaction involving the acquisition of a controlling interest or other corporate transaction that entails a change of control of FKR and – as a consequence – the launch of a mandatory tender offer on the entire share capital of the Company (the "**Takeover Bid**"). In particular, it has been provided that such extraordinary bonus will be paid to the beneficiaries in correspondence with the publication by the new controlling shareholder of the offer document approved by Consob pursuant to Article 102, paragraph 4, of the TUF, *i.e.* at the moment in which there is evidence of the launch of the Takeover Bid and the consequent creation of value to the benefit of all FKR's shareholders

(the "**Conditions**").

Your approval of an amendment to the Remuneration Policy is necessary due to the fact that the maximum amount of the possible bonus provided for by the Extraordinary Incentive Plan does not fall within the limits provided for by the *ad hoc* derogation procedure included in the Remuneration Policy. This is so as, at the time of its approval, the Remuneration Policy did not take into account the possibility that an extraordinary transaction capable of affecting the well-established control structure of the Company might be pursued.

¹ For this purpose, FKR's enterprise value means the value of non-financial assets net of non-financial liabilities as at June 30, 2021, calculated on the basis of the following formula (using parameters measured as at June 30, 2021):

$$\text{enterprise value} = \text{equity value} + (\text{financial debt} - \text{cash} - \text{financial assets} - \text{non-controlling interests held by FKR in other companies}) + \text{non-controlling interests held by third parties in companies controlled by FKR.}$$

In particular, in calculating the Company's equity value through the above formula, account was taken of both the shares already issued by FKR and the shares that may be issued as a result of the conversion of FKR's convertible bonds, following the envisaged change of control of the Company.

The RemCo unanimously expressed a favorable opinion on the proposal to adopt the Extraordinary Incentive Plan, stressing its compliance with the relevant market benchmarks, on the basis of an analysis of (i) the incentive schemes provided for in transactions, similar to the one envisaged, involving industrial operators, and (ii) the average bonuses paid in the event of mandatory tender offers in Italy and, for transactions in the energy sector, in Europe.

It should also be noted that a favorable prior opinion, of a non-binding nature, was also obtained from the Company's Control and Risks Committee (in its capacity as the committee responsible for expressing an opinion on related-party transactions – the "**RPT Committee**") pursuant to Article 7.4 of the Procedure for Related-Party Transactions approved by FKR's Board of Directors on June 23, 2021. The RPT Committee, also on the basis of the assessments carried out by the RemCo, concluded that the Extraordinary Incentive Plan is best able to pursue the Company's interests in the context of a potential extraordinary transaction modifying the Company's current control structure. The RPT Committee's opinion also highlights that the above is in line with Company's interests, the substantial fairness of the terms and conditions of the proposed incentive scheme, as well as its overall convenience and expediency for the Company and all its shareholders, for the reasons set out above.

The Board of Statutory Auditors was also involved in the discussions concerning the elaboration of the Extraordinary Incentive Plan and considered it to be consistent with the pursuit of the Company's medium/long-term objectives, and therefore did not identify any critical issues arising out of its adoption.

That being said, as a result of the search for a strategic partner capable of supporting and accelerating the Company's medium/long-term growth in the renewable energy sector, and subsequent to the above, on October 19, 2021 Falck S.p.A. and Infrastructure Investments Fund Int'l Acquisitions Ltd. (the "**Partner**"), an institutional investor advised by J.P. Morgan Investment Management, entered into a share purchase agreement for the acquisition by the Partner of a 60% interest in FKR owned by Falck S.p.A. (the "**SPA**"). Upon the closing of this transaction, which is expected to take place in the first quarter of 2022, the Partner (or another company identified by the Partner) will be legally obliged to launch a Takeover Bid, at terms and conditions that are at least equivalent to those granted to the previous controlling shareholder, on all of the remaining shares of FKR. In the context of such transaction, the Partner has also expressed its interest in promoting a Takeover Bid on the convertible bonds of FKR.

The RemCo, as entrusted by the Board of Directors, has therefore determined the exact and precise amount – within the scale of values initially approved by the Board of Directors – of the potential bonus stemming from the Extraordinary Incentive Plan. The payment of such extraordinary bonus shall not be due, however, if, upon the occurrence of the Conditions, the beneficiary no longer holds their role and/or office in the Company or in FKR's group, due to their voluntary resignation not agreed with the Company or FKR's group; it being understood, however, that in the event of termination of employment for any other reason, including but not limited to dismissal, death and/or supervening incapacity of the beneficiary, the latter will retain the right to receive payment of the extraordinary bonus upon the occurrence of the relevant Conditions.

In particular, the SPA provides for the acquisition of Falck S.p.A.'s interest in the share capital of FKR at a price of Euro 8.81 per share (based on an enterprise value of FKR of Euro 3,595 million, as determined and disclosed by the Partner in its purchase offer to Falck S.p.A.), which will not be subject to any changes in the event of conversion of FKR's convertible bonds into shares of the

Company², but only if there are transfers of resources from FKR to its shareholders between June 30, 2021 and the closing of the transaction, whether through dividend payments or otherwise (in accordance with a “locked box” mechanism). This price per share represents a significant premium over the volume weighted average share price referring to the 3, 6 and 12 months prior to the announcement of the transaction to the market (*i.e.*, 29.2%, 40.5% and 45.2%, respectively). In addition, in the medium to long term, the value generated by the Company under the management of its current management team, which may be realized by shareholders by adhering to the Takeover Bid, represents a premium of 130% and 1208% over the closing stock market price recorded, respectively, 2 and 5 years prior to the announcement of the transaction to the market.

In light of the enterprise value attributed by the Partner (which led the Partner to offer a price per share of Euro 8.81), the corresponding maximum extraordinary bonus that could accrue to the beneficiaries is, therefore, Euro 38,058,456³, equal to approximately 1.06% of said enterprise value, divided as follows:

- a total of Euro 18,487,500 to FKR’s Chief Executive Officer, an amount corresponding to approximately 0.51% of FKR’s enterprise value;
- a total of Euro 19,570,956 to other managers, employees and/or collaborators of the Company or its subsidiaries identified by FKR’s Chief Executive Officer (divided among the recipients to the extent determined by the Chief Executive Officer), an amount corresponding to approximately 0.54% of FKR’s enterprise value – of which up to a maximum of 44% to Key Management Personnel (as defined in the Remuneration Policy) and the remaining amount, corresponding to approximately 56%, to the Company’s eligible workforce as at June 30, 2021 other than Key Management Personnel, in accordance with criteria established by the Chief Executive Officer.

This extraordinary bonus is therefore proposed to be attributed to members of the top management of the Company or its subsidiaries in the event of a change of control of the Company (*i.e.*, when the closing occurs), through the entry of a new strategic investor (such as the Partner or a company designated by the Partner) into FKR’s share capital, and the publication of the offer document approved by Consob pursuant to Article 102, paragraph 4, of the TUF, relating to the launch of a mandatory takeover bid on the remaining share capital of FKR at a price per share of at least Euro 8.81 (as adjusted to take account of any dividends or other distributions to shareholders occurred after June 30, 2021). It being understood, for the sake of clarity, that: (i) also following the adoption of the Extraordinary Incentive Plan, the short and medium-long term variable incentive plans currently provided for by the Remuneration Policy – including the “acceleration” component, triggered in the event of a change of control of FKR, included in the Company’s 2020-2022 stock grant plan, as approved by the shareholders’ meeting on May 7, 2020 – will continue to be applicable; and (ii) the amount of the bonus provided for by the Extraordinary Incentive Plan will not be subject to any changes by reason of the time when the change of control of FKR occurs and the offer document approved by Consob pursuant to Article 102, paragraph 4, of the TUF is published.

With regard to the proposal to adopt a shareholders’ resolution on the proposed Extraordinary Incentive Plan following the signing of the agreement for the sale of the controlling stake in FKR, the Board of Directors stresses that this arises from the intention to acknowledge the significant role played to date by top management in the Company’s ambitious growth plan – in a market situation characterized by pronounced dynamism of the renewable energy sector – in order to best take

² The holders of the convertible bonds will be granted, as a result of FKR’s change of control and as an alternative to the right to obtain early redemption of the bond, the right to convert the bonds into shares of the Company at a conversion price that is lower than the original conversion price and based on the period of time between the time a change of control occurs and the maturity of the bonds.

³ This amount does not include social security contributions, if applicable, due by the Company or its subsidiaries on the Extraordinary Incentive Plan and is gross of social security contributions due by the respective beneficiaries, withheld by the Company or its subsidiaries.

advantage of the opportunities for FKR's sustainable growth in the medium to long term. In particular, the ability of the top management to outline and implement a credible growth project for the Company has allowed the latter to attract the interest of a leading international long-term investor, which, thanks to its investment in FKR, will possibly generate value to the benefit of all shareholders and stakeholders. In addition, the Partner, in elaborating its proposal to acquire an interest in the share capital of the Company, has appreciated not only the results achieved so far by FKR, but also its prospective potential, thanks also to the skills and expertise of its employees and, in particular, of its current top management, expressing its intention to pursue the next phase of the Company's growth under the leadership of the current top management.

In the context of the possible investment of the Partner in FKR's share capital, FKR's Chief Executive Officer and the top management have, to date, made a fundamental contribution to the structuring of the transaction and the search for and selection of the best strategic partner for the Company, as well as provided their assistance in the negotiation of the terms and conditions of the agreement entered into between Falck S.p.A. and the Partner – such assistance is of course continuing during the current phases between the signing of the agreements and their execution.

It should also be noted that, since the launch of the Company's new industrial cycle in November 2016 (*i.e.*, since the approval of the 2017-2021 Business Plan), following FKR's current Chief Executive Officer starting to hold office and the setup of the current management team, FKR has achieved (taking as reference the period between November 29, 2016 and October 21, 2021) an exceptional total shareholder return equal to 1208% – a result that is well above the one achieved by any other company listed on the FTSE MIB (an index which recorded, in the same period of time, an average increase in value of 122%, approximately 10 times lower than FKR's performance) and on Euronext STAR Milan, formerly the STAR segment of the MTA Italian Stock Exchange (which, without considering FKR's extraordinary return, recorded an average growth of 146% in the same period). This result is equally exceptional if we consider FKR's total shareholder return with reference to the last 12 months (equal to 90%) and 24 months (equal to 130%), as compared to the average return recorded by companies listed on the FTSE MIB index (equal to 59% in the last 12 months and 28% in the last 24 months) and by companies listed on the STAR segment (equal to 81% in the last 12 months and 62% in the last 24 months, without considering FKR's extraordinary return).

In conclusion, in the opinion of the Board of Directors, the Extraordinary Incentive Plan adequately rewards the efforts already made and, in any event, provides the best possible incentive for the efforts still to be made by the top management in order for the change of control of FKR to take place. In this context, the Extraordinary Incentive Plan best pursues the interests of all the Company's shareholders since, although the first phase of the abovementioned transaction only entails the sale of a controlling stake, the closing of such sale – as already underlined above – will give rise, by law, to the obligation of the new strategic investor (such as the Partner or another company identified by the Partner) to launch a Takeover Bid at terms and conditions at least equivalent to those granted to Falck S.p.A. (which are particularly favorable, since they also incorporate the so-called "control premium") on all the remaining shares of FKR. The Extraordinary Incentive Plan indeed provides that the right to receive the extraordinary bonus accrues only when the launch of the Takeover Bid is announced – *i.e.*, upon publication by the new controlling shareholder of the offer document approved by Consob pursuant to Article 102, paragraph 4, of the TUF.

The possible investment of the Partner in FKR's share capital is part of a broader process of search for a strategic partner that shares the Company's objectives of creating value (for shareholders and other stakeholders) in a sustainable manner over the long term, and is able to contribute to their achievement by providing resources to support and accelerate FKR's growth plans in the renewable energy sector.

Ultimately, the adoption of the Extraordinary Incentive Plan would effectively promote the desired alignment of interests between the top management and the Company in the context of an extraordinary transaction whose completion would benefit FKR and all of its shareholders.

In light of the above, the Board of Directors invites you to vote in favor of the amendments to the Remuneration Policy submitted to your attention hereto, therefore approving the Remuneration Policy in the amended text attached to this Explanatory Report.

In particular, it is proposed to add in the section titled "Disclosures on the Company's Remuneration Policy":

- at the end of the paragraph titled "Executive Directors", the following subsection:

"Extraordinary bonus approved by the Shareholders' Meeting on December 14, 2021"

On December 14, 2021, the Company's Shareholders' Meeting approved (in accordance with what was previously resolved by the Board of Directors) an amendment to this Remuneration Policy which provides for the awarding to the Chief Executive Officer (with payment to be executed by the Lead Independent Director pro tempore designated, or, if no Lead Independent Directors has been designated, by the most senior independent director in terms of age) of an extraordinary bonus of Euro 18,487,500. The awarding of the bonus is conditional on the successful completion of a transaction involving the investment in the Company's share capital of a new strategic investor that will acquire control of the Company pursuant to Article 2359, paragraphs 1 and 2, of the Italian Civil Code. In particular, it is provided that the right to receive payment of this bonus accrues when – following completion of the acquisition of a controlling interest pursuant to Article 2359, paragraphs 1 and 2, of the Italian Civil Code – the above strategic investor (as well as new controlling shareholder) will publish the offer document, approved by Consob pursuant to Article 102, paragraph 4, of the TUF, relating to the launch of a mandatory public tender offer on the remaining share capital of the Company at a price per share of at least €8.81 (as adjusted to take account of any dividends or other distributions to shareholders occurred after June 30, 2021). The payment of this extraordinary bonus shall not, however, be due if, upon the occurrence of the conditions set out above, the Chief Executive Officer no longer holds his office in the Company due to his voluntary resignation not agreed with the Company itself; it being understood, however, that in the event of termination of employment for any other reason, including, by way of example, dismissal, death and/or supervening incapacity of the Chief Executive Officer, the latter shall retain the right to receive payment of the extraordinary bonus once the relevant conditions have been met. The aforementioned amount of Euro 18,487,500 is to be intended gross of taxes and does not include any social security contributions due by the Company, as well as any social security contributions due by the Chief Executive Officer, withheld by the Company."

- at the end of the paragraph titled "Key Management Personnel", the following subsection:

"Extraordinary bonus approved by the Shareholders' Meeting on December 14, 2021"

The Shareholders' Meeting of the Company, on December 14, 2021, approved (in accordance with what was previously resolved by the Board of Directors) an amendment to this Remuneration Policy which provides for the awarding of an extraordinary bonus for a total of Euro 19,570,956 (with payment to be executed by the Chief Executive Officer, Mr. Toni Volpe, or, if he is no longer in office, by the Chairman pro tempore) to employees of the Company or the Group, of which up to a maximum of 44% to Key Management Personnel, divided among the recipients to the extent to be determined by the Chief Executive Officer in consultation with the RemCo and the committee responsible for expressing an opinion on related-party transactions, following an allocation criterion based on the extent of each recipient's contribution to the transaction.

The awarding of the bonus is conditional on the successful completion of a transaction involving the investment in the Company's share capital of a new strategic investor that will acquire control of the Company pursuant to Article 2359, paragraphs 1 and 2, of the Italian Civil Code. In particular, it is provided that the right to receive payment of this bonus accrues when – following completion of the acquisition of a controlling interest pursuant to Article 2359, paragraphs 1 and 2, of the Italian Civil Code – the above strategic investor (as well as new controlling shareholder) will publish the offer document, approved by Consob pursuant to Article 102, paragraph 4, of the TUF, relating to the launch of a mandatory public tender offer on the remaining share capital of the Company at a price per share of at least €8.81 (as adjusted to take account of any dividends or other distributions to shareholders occurred after June 30, 2021). The payment of this extraordinary bonus shall not, however, be due if, upon the occurrence of the conditions set out above, the beneficiary no longer holds their office in the Company or the Group due to voluntary resignation not agreed with the Company or the Group; it being understood, however, that in the event of termination of employment for any other reason, including, by way of example, dismissal, death and/or supervening incapacity of the beneficiary, the latter shall retain the right to receive payment of the extraordinary bonus upon the occurrence of the relevant conditions. The aforementioned amount of Euro 19,570,956 is to be intended gross of taxes and does not include any social security contributions due by the Company, as well as any social security contributions due by the respective beneficiaries, withheld by the Company or its subsidiaries."

For all the above reasons, the Board of Directors invites you to resolve as follows.

Resolution proposal

"The shareholders' meeting of Falck Renewables S.p.A., having taken note of the explanatory report of the Board of Directors on today's ordinary shareholders' meeting,

RESOLVES

to amend – pursuant to Article 123-ter, paragraph 3-bis, of Legislative Decree no. 58 of February 24, 1998, as subsequently amended and supplemented – the 2021 Remuneration Policy as set out in Section I of the Annual report on the remuneration policy and compensation paid (approved by the shareholders' meeting on April 29, 2021), re-approving the Remuneration Policy in accordance with the text proposed by the Board of Directors (with the unanimously favorable opinion of the Remuneration Committee and – of a non-binding nature – of the Control and Risks Committee in its capacity as the committee responsible for expressing an opinion on related-party transactions), as amended in the version of the Remuneration Policy attached to the explanatory report."

Milan, November 10, 2021

For the Board of Directors

The Chairman - Enrico Falck

[Annex: Remuneration Policy](#)



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](#)

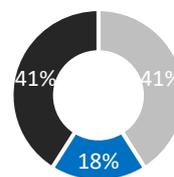
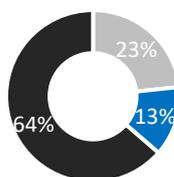
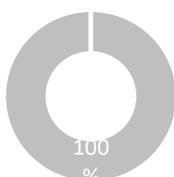
Executive Summary

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 sottopongono 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 sottopongono 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.

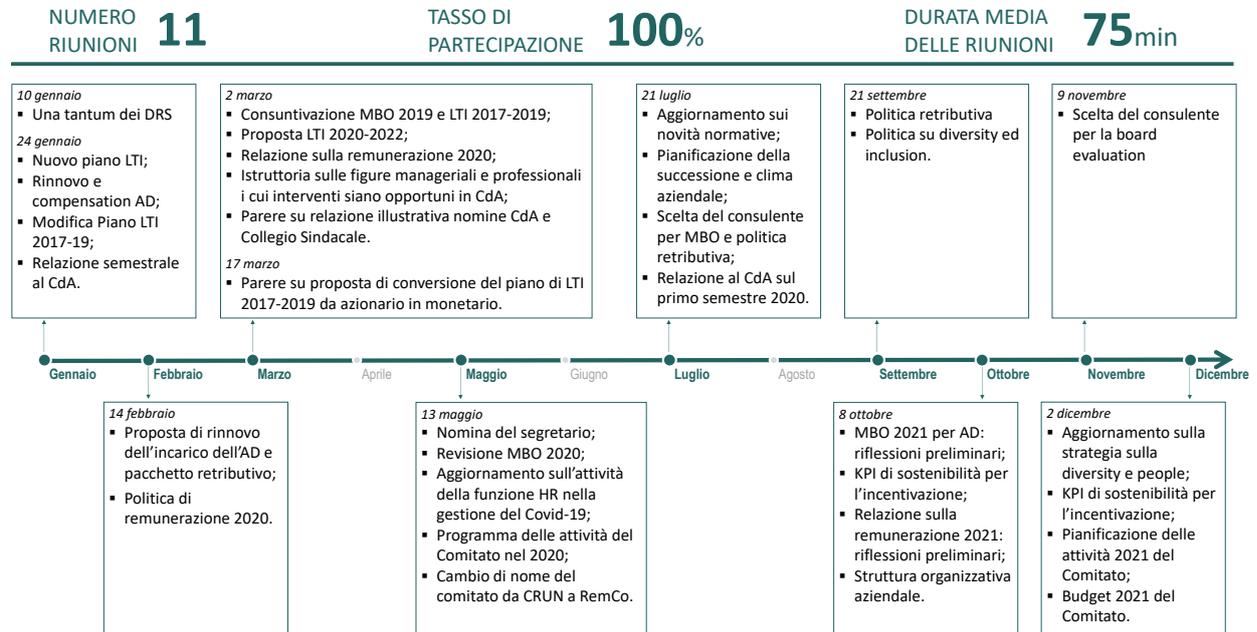
Alla data della presente relazione, i componenti del Comitato Remunerazioni sono:

- ❖ 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

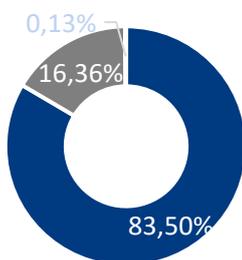
Il ruolo dell'Assemblea, ai sensi dello Statuto (limitatamente ai temi di interesse per questa Relazione), è:

- ❖ 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):

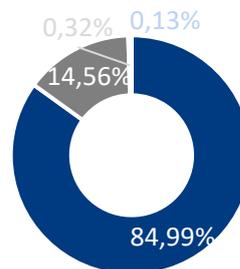
	Sezione 1 (% sul capitale presente)	Sezione 2 (% sul capitale presente)
Azioni favorevoli	83,50%	84,99%
Azioni contrarie	16,36%	14,56%
Azioni astenute	0,00%	0,32%
Azioni non votante	0,13%	0,13%

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.

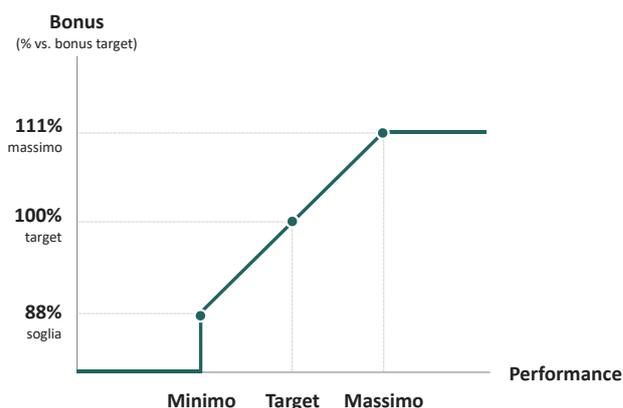
Gli obiettivi MBO per il Consigliere Delegato sono stabiliti dal Consiglio di Amministrazione di Falck Renewables, su proposta del Comitato Remunerazioni, entro il primo trimestre dell'anno di riferimento e sulla base del *Budget* approvato dal Consiglio di Amministrazione stesso. Tali obiettivi sono 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 Cancellate, 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

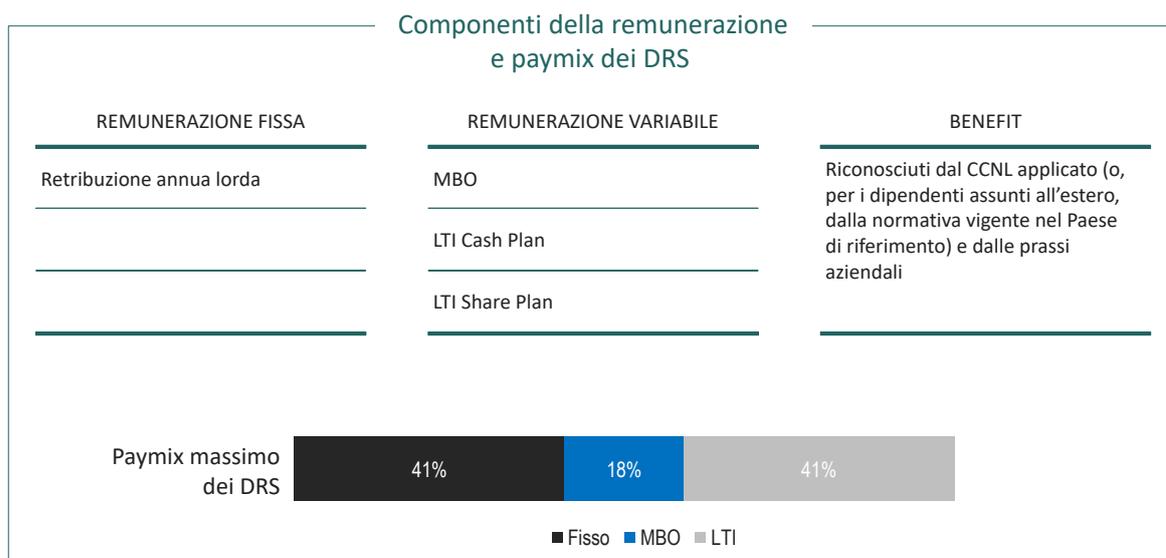
civile – tale investitore strategico e nuovo azionista di controllo pubblici il documento d’offerta, approvato dalla Consob ai sensi dell’art. 102, comma 4, del TUF, relativo alla promozione di un’offerta pubblica di acquisto obbligatoria sul restante capitale sociale della Società a un prezzo per azione 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 allegate nella Parte II, i compensi dei componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo e, in forma aggregata, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

PARTE PRIMA

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Attuazione della Politica di remunerazione 2020

Retribuzione fissa

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

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

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

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

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

Retribuzione variabile di breve termine (MBO 2020)

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

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

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

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

Retribuzione variabile di lungo termine (LTI 2020-2022)

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

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

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

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

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

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

Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro

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

Applicazione dei meccanismi ex post

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

Deroghe applicate nel 2020 alla politica di remunerazione

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

PARTE SECONDA

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

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

TABELLA 1

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

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

TABELLA 1

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Glossario

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

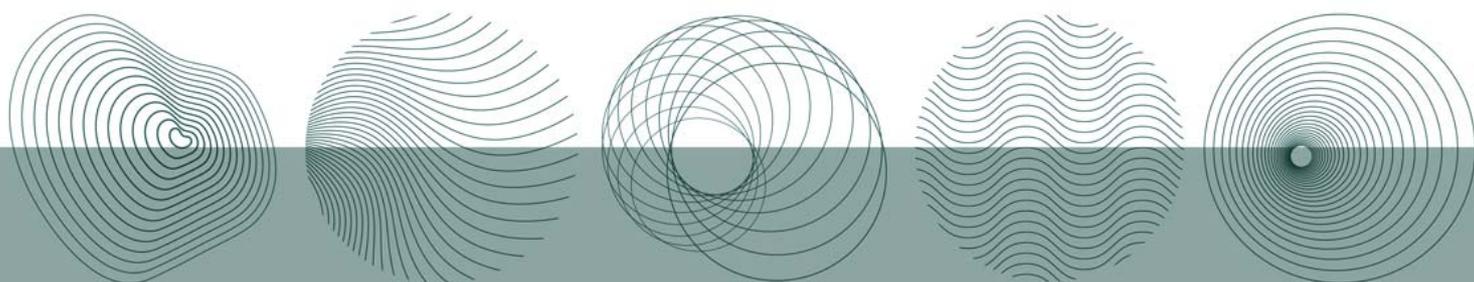
Organismo di Vigilanza (OdV): organismo della Società, previsto dall'art. 6 D. Lgs. 231/2001, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello di organizzazione e gestione previsto dal decreto stesso. È dotato di autonomia, indipendenza e competenza in materia di controllo dei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

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



Falck Renewables

PURE POWER TO GROW



FALCK RENEWABLES

www.falckrenewables.com