

5.3. MONITORAGGIO DEI RISCHI NEL GRUPPO TERNA

Nell'esercizio della sua attività il gruppo Terna è esposta a diversi rischi: regolatori/normativi, operativi, finanziari/di mercato, relativi ad attività non tradizionali. Le politiche di gestione dei rischi hanno lo scopo di identificare ed analizzare i rischi ai quali le società del gruppo Terna sono esposte, di stabilire appropriati limiti e controlli e monitorare i rischi ed il rispetto di tali limiti. Queste politiche ed i relativi sistemi sono rivisti regolarmente al fine di riflettere eventuali variazioni delle condizioni del mercato e delle attività del gruppo Terna.

In particolare, Terna ha definito nell'ambito delle proprie policy per la gestione dei rischi finanziari, approvate dal Consiglio di Amministrazione, le responsabilità e le modalità operative per le attività di gestione dei rischi finanziari, con specifico riferimento agli strumenti da utilizzare e a precisi limiti operativi nella gestione degli stessi. L'esposizione del gruppo Terna ai suddetti rischi è sostanzialmente rappresentata dall'esposizione della capogruppo.

Rischio regolatorio

Circa il 97% dei ricavi consolidati del gruppo trae origine dai corrispettivi annuali e dai meccanismi di incentivazione riconosciuti per le attività regolamentate dall'Autorità per l'energia in Italia. L'Autorità per l'energia elettrica e il gas (AEEG), con le Delibere n. 199/11, n. 204/11 e n. 197/11, per il periodo di regolazione 2012-2015 ha stabilito la remunerazione per l'erogazione dei servizi di trasmissione, dispacciamento e la regolazione della qualità del servizio di trasmissione per il medesimo periodo regolatorio (2012-2015), nonché le modalità di aggiornamento delle stesse per gli anni successivi.

Nell'ambito di tale quadro regolatorio esistono variabili che potrebbero influenzare i risultati del gruppo.

Con particolare riferimento alla Delibera n. 199/11, l'articolo 2 ha disposto, entro il 30 novembre 2013, l'aggiornamento del tasso di remunerazione del capitale investito per il periodo 1 gennaio 2014 - 31 dicembre 2015, sulla base del valore medio del BTP a 10 anni registrato nel periodo novembre 2012 - ottobre 2013.

In attuazione di tale disposto, la Delibera n. 607/13 ha aggiornato il tasso di rendimento in questione al 6,3% (rispetto al precedente valore del 7,4%) con applicazione a partire dalle tariffe 2014.

Effetto volume

I ricavi di Terna S.p.A. e di Terna Rete Italia S.r.l. attribuibili alla gestione, al funzionamento e allo sviluppo della RTN, nonché alla gestione dell'attività di

dispacciamento, sono regolati da tariffe determinate dall'Autorità per l'energia elettrica e il gas. Le tariffe unitarie di trasmissione e dispacciamento vengono applicate al volume complessivo di energia rispettivamente trasmessa e dispacciata sulla RTN. Tali volumi dipendono da fattori che sono al di fuori del controllo del gruppo.

Anche per il 2013 è stato confermato il meccanismo di mitigazione dei volumi introdotto dalla delibera n. 188/08, che prevede che l'impatto sui ricavi della Società determinato da eventuali variazioni dei volumi di energia elettrica prelevati dalla rete di trasmissione e dispacciati sia limitato a una franchigia pari a +/- 0,5%.

Premi e penalità

La Delibera n. 197/11 sulla regolazione della qualità del servizio prevede un meccanismo di premi/penalità che prende in considerazione il solo indicatore dell'energia non fornita. L'impatto massimo potenziale per il gruppo Terna derivante da questo meccanismo incentivante è compreso nel range -12/+30 milioni di euro l'anno.

Rischio normativa nazionale

Leggi in materia fiscale

Le leggi in materia fiscale possono incidere sui risultati economico-finanziari del gruppo.

Leggi in materia di tutela ambientale

Le attività del gruppo sono condizionate dalla produzione di norme in materia ambientale a livello nazionale, europeo e internazionale (es. campi elettromagnetici, paesaggio, ecc.), nonché, per le attività internazionali, norme contenute negli ordinamenti giuridici di Paesi esteri. Il gruppo potrebbe dover sostenere ulteriori costi per l'attuazione delle norme in materia ambientale che richiedano di implementare misure preventive o prescrizioni definite sulla base della normativa delegata prevista dalla legislazione vigente.

Leggi in materia di energia

Le attività del gruppo possono essere condizionate dalla modifica della normativa che disciplina il mercato elettrico, le infrastrutture strategiche (in relazione alle quali si attende l'adozione del Decreto "Golden Power", in attuazione del D. L. 21/12), l'iter di autorizzazione delle opere della Rete di Trasmissione Nazionale, l'ambito delle attività che Terna può svolgere o che incidono sui rapporti tra le società del gruppo e altri stakeholder (produttori, distributori, ecc.).

Leggi in materia di lavoro e appalti

In relazione ai campi elettromagnetici, è stata di recente adottata la Direttiva 2013/35/UE, sull'esposizione dei lavoratori ai rischi dai campi elettromagnetici, che dovrà essere recepita entro il 1° luglio 2016 dall'ordinamento giuridico nazionale. In generale, norme più onerose in materia di appalti e tutela e sicurezza del lavoro potrebbero avere effetti avversi sulla performance economico/finanziaria del gruppo.

Rischi operativi: rischi connessi al malfunzionamento della RTN

Nell'ambito delle attività del gruppo Terna sono computati rischi di imprevista interruzione del servizio, in conseguenza di eventi esogeni non dipendenti dalla volontà di Terna, quali incidenti, guasti o malfunzionamenti di apparecchiature o sistemi di controllo, minor resa di impianti, calamità naturali, attentati terroristici e altri eventi straordinari simili. Oltre al rischio economico legato al ripristino di elementi di RTN di proprietà del gruppo, potrebbero aver luogo eventuali richieste di risarcimento a terzi conseguenti a tali eventi nel caso venga individuata una specifica responsabilità del gruppo. È opportuno evidenziare che sono in essere specifiche coperture assicurative per mitigare il rischio a fronte dell'attività operativa.

Rischio contenzioso: contenzioso legale

Il gruppo Terna è coinvolto sia come attore sia come convenuto in un certo numero di procedimenti, legati a contratti, risorse umane, ambiente, materie di regolamentazione e di salute pubblica che emergono dalla normale amministrazione.

Inoltre, il gruppo potrebbe essere coinvolto in nuove iniziative di contenzioso giudiziale e/o extragiudiziale da parte di varie categorie di aventi interesse/diritto (a titolo esemplificativo e non esaustivo: fornitori, enti pubblici, ecc.).

Si rinvia in proposito al paragrafo "E. Impegni e rischi" della Nota illustrativa al Bilancio di Terna S.p.A. e del gruppo Terna.

Rischi finanziari/di mercato

Nell'esercizio della sua attività, il gruppo è esposto a diversi rischi finanziari: rischio di mercato (rischio di tasso di interesse e rischio di inflazione), rischio di liquidità e rischio di credito.

Il gruppo Terna ha definito, nell'ambito delle proprie policy per la gestione dei rischi finanziari approvate dal Consiglio di Amministrazione, le responsabilità e le modalità operative per le attività di gestione dei rischi finanziari, con specifico

riferimento agli strumenti da utilizzare e a precisi limiti operativi nella gestione degli stessi.

Le politiche di gestione dei rischi di Terna hanno lo scopo di identificare e analizzare i rischi ai quali la Società è esposta, di stabilire appropriati limiti e controlli e di monitorare i rischi e il rispetto di tali limiti. Queste politiche e i relativi sistemi sono rivisti regolarmente al fine di riflettere eventuali variazioni delle condizioni del mercato e delle attività del gruppo.

Si rinvia più approfonditamente al paragrafo "E. Impegni e rischi" della Nota illustrativa al Bilancio di Terna S.p.A. e del gruppo Terna.

Rischi connessi al fabbisogno di mezzi finanziari

Anche nell'attuale contesto di mercato, il gruppo prevede di mantenere un'adeguata capacità di generare risorse finanziarie con la gestione operativa. Il piano degli investimenti previsto per il futuro dovrebbe comunque portare a un incremento del debito netto esistente. In relazione alle condizioni dei mercati finanziari, le esigenze di finanziamento e rifinanziamento del debito esistente potrebbero determinare nel medio termine un incremento degli oneri finanziari.

5.4. CONTENZIOSI LEGALI

5.4.1. CONTENZIOSI LEGALI DELLA CAPOGRUPPO

In merito al contenzioso in essere, si rileva come il numero complessivo delle cause si mantenga, in termini assoluti, su livelli non significativi. Per quanto riguarda il contenzioso, riferibile sia a vertenze con la clientela che con il personale dipendente, si rileva, inoltre, che anche le potenziali passività da questo derivante risultino poco significative.

Più in particolare, e con riferimento alla Gestione Separata, si osserva che al 31 dicembre 2013 risultano pendenti 73 cause, dalle quali deriva una potenziale passività complessiva stimata per circa 2,2 milioni di euro. Di queste, 6 attengono a liti con i fornitori. Con riferimento, invece, alle *causae petendi*, non si rilevano contenziosi seriali, che potrebbero far ipotizzare una criticità delle procedure o il mancato rispetto della normativa di riferimento.

Si segnala, che con riferimento al processo di conversione delle azioni privilegiate in azioni ordinarie, a seguito dell'esercizio del diritto di recesso è stato posto in essere da parte della Fondazione Cassa di Risparmio di Verona Vicenza Belluno e

Ancona un contenzioso il cui *petitum* è di particolare consistenza (circa 432 milioni di euro). Tuttavia, con riferimento a detto contenzioso, il difensore esterno ha rappresentato che il rischio potenziale di soccombenza, ritenuto possibile, è valutato non elevato.

Per quanto riguarda le operazioni in Gestione Ordinaria, non vi sono, attualmente, contenziosi pendenti, né, pertanto, sono ravvisabili, in relazione a detta linea di attività, potenziali passività a carico di CDP.

Per quel che concerne, infine, il contenzioso non attribuibile alle operazioni con la clientela (contenzioso lavoristico), si osserva che al 31 dicembre 2013 risultano pendenti 37 giudizi, dai quali deriva una potenziale passività complessiva stimata per circa 1,7 milioni di euro.

5.4.2. CONTENZIOSI LEGALI DELLE SOCIETÀ SOTTOPOSTE A DIREZIONE E COORDINAMENTO

L'esercizio conclusosi al 31 dicembre 2013 è stato caratterizzato, per il gruppo Fintecna, dalla prosecuzione delle azioni, già impostate nelle linee operative avviate negli anni precedenti, volte ad ottimizzare la strategia difensiva dei legali patrocinanti e a consentire la miglior difesa della società.

In particolare, l'attività di gestione delle posizioni contenziose, che vedono coinvolta Fintecna S.p.A. a vario titolo, è stata inevitabilmente condizionata dal rilevante, seppur in linea con le previsioni della società, incremento quantitativo delle richieste di risarcimento del danno biologico per patologie conclamatesi a seguito di lunga latenza ed asseritamente ascrivibili alla presenza di amianto ed alle nocive condizioni di lavoro negli stabilimenti industriali, di proprietà di società dell'ex gruppo IRI oggi riconducibili a Fintecna S.p.A..

Pertanto, al fine di gestire le numerose vertenze in un'ottica di razionalizzazione del contenzioso e di massimo contenimento delle ricadute economiche negative, si è continuato a perseguire, in presenza di adeguati presupposti economico-giuridici, soluzioni conciliative, con oneri che hanno trovato adeguata copertura nei fondi rischi stanziati.

Pur tuttavia, la posizione giurisprudenziale maggioritaria che ha portato a liquidare rilevanti somme a titolo di risarcimento del danno biologico per malattie professionali, ha reso necessario il ricorso a risorse economiche maggiori, se confrontate con quelle utilizzate nei precedenti anni. I fondi stanziati a presidio di tale problematica sono ritenuti congrui anche alla luce dei nuovi indirizzi giurisprudenziali che si stanno manifestando.

Per converso, con riguardo al contenzioso civile/amministrativo/fiscale, a fronte di un lieve decremento delle controversie, vi è da rilevare l'oggettiva difficoltà di pervenire ad una definizione, in tempi ragionevoli, delle cause in essere, che vertono su vicende assai risalenti nel tempo, la cui complessità ha di fatto precluso la possibilità di definizione stragiudiziale delle relative posizioni contenziose.

Quanto sopra descritto è riassunto attraverso la scomposizione dei saldi come segue:

	31/12/2012	Definiti 2013	Nuovi 2013	31/12/2013
Civili/Amministrativi/Fiscali	264	55	29	238
Giuslavoristici	403	248	400	555
Totali	667	303	429	793

Con riferimento al gruppo Fintecna Immobiliare l'esercizio concluso al 31 dicembre 2013 ha registrato una diminuzione dei contenziosi, per la maggior parte inerenti la gestione del patrimonio immobiliare (liberazione immobili, occupati senza titolo, compravendite, recupero crediti per pagamenti non corrisposti, ambiente, etc.). I contenziosi in essere al 31 dicembre 2013 sono 137 di cui 97 afferenti Fintecna Immobiliare e 40 le società partecipate.

L'attività svolta concerne principalmente il monitoraggio e la gestione dei contenziosi con l'assistenza e il supporto dei legali esterni, al fine di indirizzare la strategia processuale in considerazione delle esigenze e ragioni delle società ed allo scopo di chiudere al meglio tali contenziosi. La quasi totalità di quelli conclusi ha avuto esiti favorevoli per il gruppo Fintecna Immobiliare.

A tal fine, parallelamente, tenuto anche conto della durata dei procedimenti giudiziari che, può arrivare a periodi anche superiori a dieci anni, ove se ne siano ravvisati i presupposti giuridici ed economici, è stata portata avanti la ricerca di soluzioni transattive.

Le operazioni in contenzioso, cioè quelle per le quali la SIMEST ha provveduto ad avviare azioni legali per il recupero del relativo credito vantato (quota capitale più proventi da impieghi in partecipazioni), risultano essere, al 31 dicembre 2013, n. 69.

Nello specifico il *petitum* per le iniziative relative alla L. 100/90 risulta essere pari a circa 14 milioni di euro di cui circa l'87% garantiti da fidejussione bancaria o già soggetti a svalutazione nella rappresentazione patrimoniale al 31 dicembre 2013.

6. GOVERNANCE E ATTIVITA' DI SUPPORTO DELLA CAPOGRUPPO

6.1. COMUNICAZIONE

Nel 2013 l'attività di comunicazione si è focalizzata sul consolidamento dell'immagine di CDP e del Gruppo CDP presso i diversi stakeholder, interni ed esterni.

Sul fronte delle media relations è stata garantita una costante e autorevole presenza della Capogruppo, del Fondo strategico italiano e della CDP Investimenti Sgr sulla stampa nazionale, internazionale e locale.

Per quanto riguarda l'attività di corporate image ed eventi, è stato creato il nuovo marchio Gruppo CDP e ne sono state definite le diverse declinazioni. Inoltre, la CDP ha confermato la presenza con il proprio stand a manifestazioni e iniziative istituzionali annuali tradizionali, quali FORUM PA e Assemblea nazionale ANCI. Sono state predisposte anche iniziative legate ai nuovi settori di attività, quali l'immobiliare: è stato organizzato un road show per l'Italia - composto da una decina di tappe - dedicato anche alla "valorizzazione on-line", strumento al quale è stata anche legata un'iniziativa di direct marketing indirizzata alla clientela (enti locali). CDP ha inoltre partecipato a grandi eventi dedicati al real estate, quali Urbanpromo ed Eire.

In qualità di emittente dei Buoni e Libretti postali, CDP ha aderito alla 89^a Giornata Mondiale del Risparmio per sensibilizzare ed educare i giovani studenti al valore del risparmio. Protagonisti di questa iniziativa, organizzata in collaborazione con Poste italiane, sono stati gli alunni del secondo biennio delle Scuole Primarie di primo grado di circa 150 scuole di tutto il territorio nazionale.

Sul fronte della pubblicità finanziaria obbligatoria, è stato rinnovato l'obiettivo di assoluta trasparenza delle condizioni economiche nei confronti della clientela e dei risparmiatori, confermando la presenza costante sulle principali testate nazionali.

Per quanto riguarda in particolare il Gruppo CDP, sono state condotte due iniziative di Comunicazione interna: è stato avviato un progetto di cultural change management dei dipendenti delle società coinvolte e - attraverso l'attività di web communication - è stata progettata la nuova intranet di Gruppo che verrà implementata nel corso dei prossimi mesi. Sempre per quanto riguarda la web communication, sono stati attuati restyling grafico, arricchimento dei contenuti e riorganizzazione delle informazioni dei siti internet delle controllate CDPI SGR e FSI.

6.2. LA GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

6.2.1. L'ORGANICO AZIENDALE

L'organico di CDP al 31 dicembre 2013 è composto da 563 unità, di cui 47 dirigenti, 222 quadri direttivi, 279 impiegati, 10 altre tipologie contrattuali (collaboratori e stage) e 5 distaccati dipendenti di altri enti.

Nel corso dell'anno è proseguita la crescita dell'organico sia in termini quantitativi che qualitativi: sono entrate 55 risorse a fronte di 16 uscite (principalmente per pensionamento o dimissioni). L'età media dei dipendenti è pari a 45 anni, la presenza femminile è salita al 43% dell'organico complessivo e la percentuale dei dipendenti con elevata scolarità (laurea o master, dottorati, corsi di specializzazione *post lauream*) ha superato il 60%.

L'attività di reclutamento è stata orientata non solo sulla ricerca di personale qualificato, con competenze tecniche specifiche, ma anche di giovani laureati di potenziale.

Le ricerche sono state pubblicate sul sito web CDP e la raccolta delle candidature attraverso l'apposita sezione ha consentito a circa 9.000 persone di manifestare il proprio interesse.

La raccolta delle candidature ha, tra l'altro, beneficiato dei contatti e delle collaborazioni con alcune delle principali università italiane, con alcune scuole di specializzazione e master post universitari.

6.2.2. LA GESTIONE E LA FORMAZIONE DEL PERSONALE

Nel corso dell'anno sono proseguite le attività di valutazione, gestione e formazione del personale.

Nel 2013 sono state erogate circa 21.000 ore di formazione. La pianificazione e progettazione degli interventi formativi, effettuata in stretta collaborazione con tutte le funzioni aziendali, è stata allineata con le priorità aziendali.

L'investimento principale ha riguardato la formazione tecnico-specialistica, soprattutto in ambito normativo, amministrativo e finanziario. Le iniziative formative hanno coinvolto, per la prima volta, anche colleghi di altre società del Gruppo, con l'obiettivo di diffondere conoscenze proprie delle famiglie professionali di appartenenza e rafforzare l'integrazione: sono stati realizzati, tra gli altri, interventi formativi su project e corporate finance, risk management, principi contabili internazionali, normativa appalti.

Per consentire alle funzioni aziendali di operare in un contesto sempre più internazionale, è proseguito l'investimento sulla formazione linguistica che ha coinvolto i dipendenti che utilizzano maggiormente la lingua inglese nello svolgimento delle proprie attività professionali.

Circa un terzo della popolazione aziendale è stata coinvolta in corsi di informatica focalizzati in particolare sul pacchetto Office e, inoltre, sono state sviluppate capacità di project management, essenziali per pianificare e progettare le attività in modo razionale ed efficiente.

Il programma formativo di inserimento dei neoassunti è stato arricchito con moduli dedicati alla conoscenza delle altre società del Gruppo; i giovani laureati, oltre al percorso tradizionale, hanno partecipato ad un laboratorio sui comportamenti organizzativi lavorando, in particolare, sui temi dell'integrazione e del problem solving.

Il consolidamento dei rapporti con i Partner europei di CDP ha consentito di sviluppare un programma di scambi internazionali con Caisse des Dépôts (CDC), Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) e European Investment Bank (BEI) finalizzato al reciproco trasferimento di conoscenze e alla valutazione di nuove opportunità di collaborazione.

Inoltre, nell'ottica di valorizzare le risorse interne, sono stati gestiti processi di mobilità interna tesi a riqualificare professionalmente e ricollocare le risorse nel presidio di nuove attività.

6.2.3. LE RELAZIONI SINDACALI

In ambito strettamente aziendale, l'attività dell'anno si è incentrata sullo sviluppo di buone relazioni con le Rappresentanze Sindacali Aziendali, al fine di prevenire l'insorgere di eventuali controversie.

Per quanto attiene ai rapporti con le altre società del Gruppo, considerato che la contrattazione collettiva di riferimento è la medesima (con esclusione di SACE che applica il CCNL Assicurativi) e che le Rappresentanze Sindacali Aziendali afferiscono alle medesime Federazioni Sindacali di categoria, nel corso del 2013 ha preso avvio e si è consolidata un'attività di confronto sugli istituti e i trattamenti collettivi applicati al personale delle Società del Gruppo, con l'obiettivo, di medio periodo, di arrivare ad una loro armonizzazione.

Nel mese di luglio, è stata esperita la procedura informativa ex art. 47 Legge 29 dicembre 1990 n. 428, relativa alla scissione parziale di Fintecna in favore del socio unico CDP.

6.2.4. LA VALUTAZIONE DEI COMPENSI DEGLI AMMINISTRATORI CON DELEGHE

La presente relazione illustra e motiva la politica adottata per la remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione e dell'Amministratore Delegato, in adempimento dei vigenti obblighi normativi³¹.

Il Consiglio di Amministrazione del 28 ottobre 2013, viste le funzioni rispettivamente attribuite al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato dallo Statuto e dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 26 giugno 2013, considerati i benchmark di mercato relativi ad analoghi incarichi societari, tenuto conto della Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze del 24 giugno 2013 e dell'art. 84-ter della legge 9 agosto 2013 n. 98, ha approvato la proposta del Comitato Compensi del 24 ottobre 2013 di riconoscere le seguenti componenti retributive al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato.

31 Punto "D" della Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze del 24 giugno 2013.

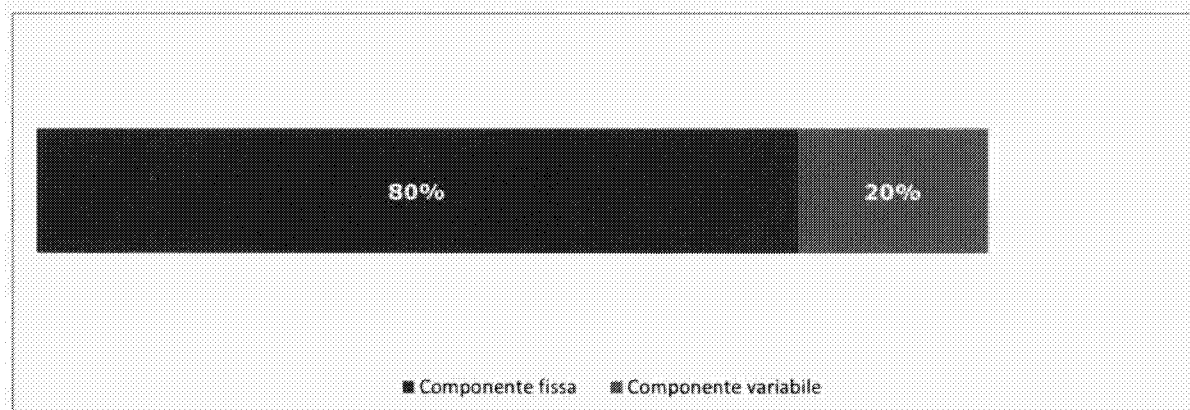
Presidente del Consiglio di Amministrazione*(dati in euro)*

	Emolumenti annuali mandato 2013-2015
Compenso fisso: emolumento carica - art. 2389, comma 1	70.000
Compenso fisso: emolumento deleghe - art. 2389, comma 3	166.305
Componente variabile annuale	39.130
Componente di incentivazione triennale (quota annua)	19.565

Componente variabile annuale: in ragione delle deleghe conferite, la componente variabile annuale, determinata con riferimento al livello di incentivazione target (100%), è corrisposta per il 50% a discrezione del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Compensi, sulla base del raggiungimento di obiettivi qualitativi di particolare rilevanza per la società e per il Gruppo, e per il residuo 50% al raggiungimento del risultato di gestione indicato nel budget per l'anno di riferimento.

Componente di incentivazione triennale: un'ulteriore componente triennale L.T.I. - Long Term Incentive è corrisposta nel solo caso in cui siano stati raggiunti, in ciascuno degli anni del triennio, gli obiettivi qualitativi e quantitativi fissati per l'anno di riferimento.

Pay-mix: la struttura retributiva del Presidente mantiene per il 2013/2015 lo stesso rapporto fra remunerazione fissa e remunerazione variabile di breve e lungo termine del 2010/2012:



Amministratore Delegato*(dati in euro)*

	Emolumenti annuali mandato 2013-2015
Compenso fisso: emolumento carica - art. 2389, comma 1	35.000
Compenso fisso: emolumento deleghe - art. 2389, comma 3	572.025
Componente variabile annuale	190.675
Componente di incentivazione triennale (quota annua)	25.425

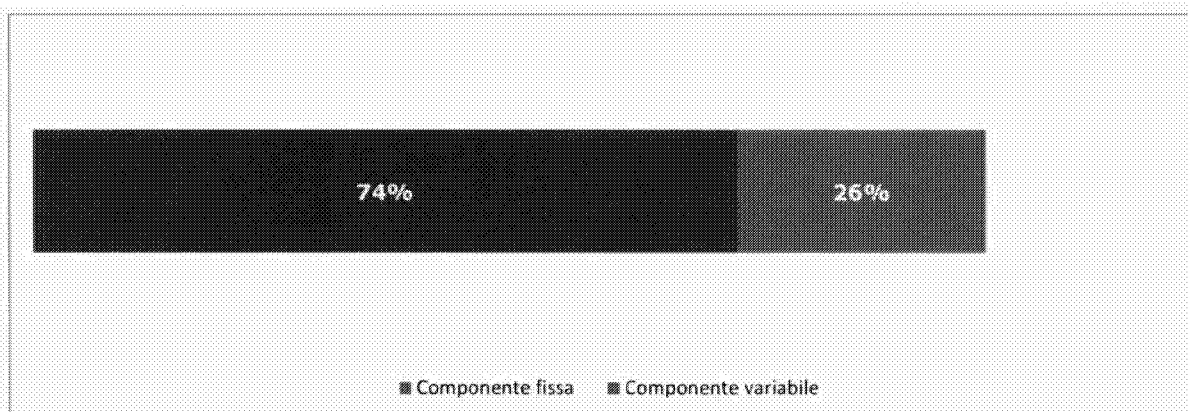
Componente variabile annuale: in ragione delle deleghe conferite, la componente variabile annuale, determinata con riferimento al livello di incentivazione target (100%), è corrisposta per il 50% a discrezione del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Compensi, sulla base del raggiungimento di obiettivi qualitativi di particolare rilevanza per la Società e per il Gruppo, e per il residuo 50% al raggiungimento del risultato di gestione indicato nel budget per l'anno di riferimento.

Componente di incentivazione triennale: un'ulteriore componente triennale L.T.I. - Long Term Incentive è corrisposta nel solo caso in cui siano stati raggiunti, in ciascuno degli anni del triennio, gli obiettivi qualitativi e quantitativi fissati per l'anno di riferimento.

Indennità alla cessazione: per l'Amministratore Delegato, in coerenza con le migliori prassi dei mercati di riferimento e in continuità con il precedente mandato, è prevista un'indennità alla cessazione, anche anticipata, del rapporto su iniziativa della Società, pari alla somma algebrica degli emolumenti fissi e variabili, nella misura massima prevista (compresa la quota proporzionale del L.T.I.), dovuti per un anno di svolgimento del mandato.

Benefit: in favore dell'Amministratore Delegato, in continuità con il precedente mandato, sono previste forme di copertura assicurativa e assistenziale, anche a fronte di rischio di morte e invalidità, uguali a quelle previste per i dirigenti.

Pay-mix: la struttura retributiva dell'Amministratore Delegato mantiene per il 2013/2015 lo stesso rapporto fra remunerazione fissa e remunerazione variabile di breve e lungo termine del 2010/2012.



In coerenza con la direttiva del Ministero dell'Economia e delle Finanze del 24 giugno 2013 ("Circolare MEF") che, sul tema delle politiche di remunerazione degli amministratori con deleghe, raccomanda di adottare politiche di remunerazione (i) aderenti alle best practice internazionali, (ii) che tengano conto delle performance aziendali e delle condizioni economiche generali del paese, (iii) ispirate a criteri di trasparenza e moderazione anche prevedendo una correlazione tra il compenso complessivo degli amministratori con deleghe e quello mediano aziendale, si rappresenta quanto segue:

1. al fine di assicurare moderazione e allineamento, CDP si è dotata di strumenti di monitoraggio del posizionamento retributivo rispetto al mercato di riferimento.

In occasione della definizione degli emolumenti per il mandato 2013-2015 CDP si è avvalsa di una primaria società di consulenza³² qualificata per le analisi e i confronti retributivi per un benchmark di mercato relativo ad analoghi incarichi societari. Dal confronto risulta che gli emolumenti totali del Presidente e dell'Amministratore Delegato di CDP sono significativamente al di sotto della mediana (-47% per il Presidente e -35% per l'Amministratore Delegato) di un campione di società confrontabili con CDP per dimensione e complessità, per ruoli di medesimo livello di responsabilità e complessità manageriale³³;

2. le componenti variabili della remunerazione sono bilanciate, collegate alla performance aziendale e alla creazione di valore: come in precedenza evidenziato, i risultati raggiunti da CDP negli ultimi anni sono stati positivi, con un pieno raggiungimento degli obiettivi fissati dal Piano Industriale 2011-2013;

³² Mercer è una società leader globale della consulenza nelle Risorse Umane, parte del Gruppo Marsh & McLennan Companies.

³³ Campione costituito dalle principali realtà bancarie e finanziarie italiane ed europee selezionate dalla società di consulenza Mercer, che ha svolto nel 2013 un'analisi e un confronto retributivo per conto di CDP.

i criteri di moderazione e trasparenza richiamati dalla direttiva risultano anche dalla correlazione fra gli emolumenti degli amministratori con deleghe e il valore mediano delle retribuzioni aziendali. Relativamente ai compensi del Presidente risulta che il rapporto fra questi e la mediana delle retribuzioni aziendali è pari a 1/4 relativamente ai compensi fissi e 1/5 per i compensi totali. Relativamente ai compensi dell' Amministratore Delegato il rapporto è pari a 1/11 relativamente ai compensi fissi e 1/14 confrontando i compensi totali.

Successivamente alla Circolare MEF, il Legislatore è intervenuto con la legge 9 agosto 2013 n. 98, che ha cambiato la disciplina in materia di compensi da attribuire al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato di società direttamente o indirettamente controllate dalle pubbliche amministrazioni e che emettono strumenti finanziari, diversi dalle azioni, quotati nei mercati regolamentati, nonché nelle società dalle stesse controllate³⁴.

Con la delibera del Consiglio di Amministrazione del 28 ottobre 2013, le previsioni del suddetto Decreto sono state applicate ai compensi del Presidente del Consiglio di Amministrazione e dell'Amministratore Delegato di CDP per il mandato 2013-2015, in quanto amministratori con deleghe di una società sottoposta al controllo del Ministero dell'Economia e delle Finanze ed emittente strumenti di debito quotati alla Bourse de Luxembourg (mercato regolamentato ai sensi dell'art. 4, paragrafo 1, punto 14, della Circolare 2004/39/CE).

La norma stabilisce che i compensi spettanti agli amministratori investiti di particolari cariche di cui all'art. 2389, comma 3, del codice civile (i.e. la remunerazione stabilita dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio sindacale, in considerazione delle particolari cariche conferite in conformità allo statuto) non possono essere stabiliti e corrisposti in misura superiore al 75 per cento del trattamento economico complessivo a qualsiasi titolo determinato, compreso quello per eventuali rapporti di lavoro con la medesima società, nel corso del mandato antecedente al rinnovo.

³⁴ Legge 9 agosto 2013 n. 98, ha disposto all'art. 84-ter che "nelle società direttamente o indirettamente controllate dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che emettono esclusivamente strumenti finanziari, diversi dalle azioni, quotati nei mercati regolamentati nonché nelle società dalle stesse controllate, il compenso di cui all'articolo 2389, terzo comma, del codice civile per l'amministratore delegato e il presidente del consiglio d'amministrazione non può essere stabilito e corrisposto in misura superiore al 75 per cento del trattamento economico complessivo a qualsiasi titolo determinato, compreso quello per eventuali rapporti di lavoro con la medesima società, nel corso del mandato antecedente al rinnovo". Inoltre, ai sensi della disposizione transitoria prevista dal Decreto, il limite ai compensi si applica "limitatamente al primo rinnovo dei consigli di amministrazione successivo alla data di entrata in vigore della presente disposizione ovvero, qualora si sia già provveduto al rinnovo, ai compensi ancora da determinare ovvero da determinare in via definitiva".

6.3. SISTEMI INFORMATIVI E PROGETTI INTERNI

Nel corso del 2013 sono state completate le attività progettuali a supporto degli indirizzi strategici del Piano Industriale 2011-2013 di CDP ed avviati i cantieri di lavoro sulla base degli obiettivi del Piano Industriale 2013-2015. In particolare le attività condotte si sono focalizzate sul rafforzamento dell'obiettivo di innovazione della piattaforma operativa per migliorare la qualità del servizio e le modalità interne di lavoro supportando l'innovazione di prodotto.

Nel dettaglio, in continuità con l'obiettivo di realizzare il nuovo canale on line di interazione con la clientela, si è proceduto alla realizzazione di un portale dedicato alla stipula del contratto di finanziamento integrato nella Pratica Elettronica di Fido per i prodotti dell'Area di affari Enti Pubblici, che ha permesso di gestire in modalità elettronica la totalità delle pratiche, dalla domanda alla stipula, a partire dall'ultimo trimestre dell'anno.

Nel contesto delle iniziative volte a conseguire la digitalizzazione delle pratiche sono state estese le funzionalità di mailing room agli interventi straordinari a supporto dell'economia (Plafond Debiti PA), sono continuate le attività di realizzazione della soluzione di protocollo unico aziendale (corrispondenza in entrata di alcune U.O. pilota), è stata avviata l'attività di digitalizzazione di circa 65.000 fascicoli relativi ai finanziamenti ad enti pubblici.

Nel corso del 2013 sono, inoltre, proseguite le attività di predisposizione e migrazione dei finanziamenti sulla nuova piattaforma di back office e si è proceduto alla internalizzazione della soluzione di gestione dei finanziamenti del fondo Kyoto.

Al fine di potenziare ulteriormente gli strumenti a supporto dei processi di governance si è proseguito nello sviluppo del nuovo sistema di ALM, sono stati completati gli interventi evolutivi sulle alimentazioni dei sistemi di gestione dei rischi (Base Dati Integrata), è stata estesa la piattaforma di credit scoring alla valutazione del merito creditizio delle controparti bancarie.

In ambito compliance normativa sono stati completati importanti interventi finalizzati all'automazione della produzione ed estensione delle segnalazioni di vigilanza richieste da Banca d'Italia e sono stati completati gli sviluppi applicativi per l'avvio dell'operatività di segnalazione a fini EMIR.

Sul fronte dei sistemi di pagamento è stata completata la soluzione applicativa a supporto dell'avvio dell'operatività SEPA e conseguente dismissione del canale RNI.

Ulteriori interventi hanno riguardato l'implementazione di una soluzione a supporto della gestione automatizzata dell'albo fornitori, la realizzazione di un nuovo sistema di e-recruiting e la migrazione infrastrutturale dell'anagrafica aziendale unica delle controparti.

Le attività IT si sono altresì focalizzate sulla realizzazione delle soluzioni a supporto dei nuovi prodotti di impiego e raccolta.

Per di recepire le disposizioni di Banca d'Italia e le best practice internazionali e nazionali in tema di continuità operativa, nel 2013 è stata definita la pianificazione complessiva dell'implementazione (attraverso la metodologia Abilab) del sistema BCM – Business Continuity Management di CDP.

Anche in ottica di continuità operativa, si è proceduto infine con il piano di interventi di adeguamento e potenziamento dell'infrastruttura tecnologica e con primi interventi di valutazione e innalzamento del livello di sicurezza logica.

Tutti i summenzionati interventi descritti sono stati svolti con il supporto dell'Area Risorse e Organizzazione al fine di assicurare un efficace processo di change management, presidiare l'impatto sui processi aziendali delle nuove modalità operative, con particolare riferimento al progetto di realizzazione del nuovo modello operativo di gestione dei finanziamenti (FO/MO/BO) completato nell'ultimo trimestre dell'anno.

6.4. RELAZIONE SUL GOVERNO SOCIETARIO E GLI ASSETTI PROPRIETARI DI CDP AI SENSI DELL'ARTICOLO 123-BIS, COMMA 2, LETTERA B) DEL T.U.F.

6.4.1. SISTEMI DEI CONTROLLI INTERNI

CDP ha sviluppato una serie di presidi, consistenti in un insieme di regole, procedure e strutture organizzative che mirano ad assicurare la conformità alla normativa di riferimento, il rispetto delle strategie aziendali ed il raggiungimento degli obiettivi fissati dal management.