

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE **2011**

INDICE

1. Introduzione	3
1.1 Premessa generale	4
1.2 Riferimenti normativi	4
1.3 Finalità e contenuti	4
1.4 Predisposizione e struttura	5
2. Sezione prima	7
2.1 Governance e compliance	8
2.2 Politica della remunerazione: finalità e principi generali	9
2.3 Struttura e articolazione della remunerazione	
2.4 Procedure di gestione	10
3. Sezione seconda	13
3.1 Tabelle dei compensi degli amministratori e dei sindaci	14
3.2 Tabella delle partecipazioni detenute dagli amministratori e dai sindaci	18
4. Proposta di delibera	21

1. INTRODUZIONE

1.1 Premessa generale

Il Consiglio di Amministrazione in carica è stato nominato dall'Assemblea del 26 aprile 2011 che ha stabilito la durata temporale del mandato in un solo esercizio, e quindi sino all'approvazione da parte dell'assemblea del bilancio 2011. Da tale data cesseranno quindi sia il Consiglio, sia i Comitati costituiti al suo interno e l'assemblea si dovrà esprimere sulla loro remunerazione.

Si segnala che in data 26 dicembre 2011, tra gli azionisti di Transalpina di Energia Srl (la Società controllante) è stato raggiunto un accordo di principi che ha portato, nei primi mesi del 2012, alla definizione di una serie di contratti, nell'ambito dei quali sono stati disciplinati i diversi aspetti negoziali di esso. La conclusione ed esecuzione di detti contratti, che dovrebbe intervenire entro il primo semestre 2012, determinerà importanti cambiamenti nella struttura di controllo della Società che si rifletteranno sulla sua struttura di *governance*.

Pertanto, avuto riguardo allo scenario in significativa evoluzione, avviato con l'inizio dell'anno 2012, il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto opportuno non formulare, nella presente Relazione, proposte modificative dell'attuale politica di remunerazione, in attesa del compimento di tale annunciato cambiamento.

In ogni caso, ove per effetto, anche, del mutato quadro azionario, si creassero le condizioni per attuare rilevanti e variazioni nella politica di remunerazione rispetto all'impostazione fin qui adottata e descritta nella presente Relazione, la Società fornirà, in corso di esercizio, adeguata e tempestiva informazione ai mercati e al pubblico.

1.2 Riferimenti normativi

La presente Relazione è stata definita in osservanza ed applicazione di quanto previsto dall'art.123-ter del "TUF" (Testo Unico della Finanza) ed è stata predisposta secondo le indicazioni contenute nell'art. 84-*quater* introdotto dalla Consob con delibera n.18049 del 23 dicembre 2011, che ha modificato il regolamento emittenti emanato dalla stessa Consob in attuazione del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n.58.

Inoltre essa assume quali linee guida generali di riferimento in materia di politiche di remunerazione, i principi espressi dall'art.7 del Codice di Autodisciplina delle società quotate, promosso da Borsa italiana al quale la Società ha dichiarato di aderire, e quali altresì recepiti nell'art. 6 della versione del dicembre 2011 del Codice.

1.3 Finalità e contenuti

La Relazione annuale sulla remunerazione fornisce un'informazione finalizzata ad accrescere la conoscenza e consapevolezza degli *shareholders* ed in generale degli investitori e del mercato, nonché della stessa Consob circa:

- la politica generale della società in materia di remunerazione degli amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche, descrivendo la *governance* e le procedure utilizzate per la definizione, l'implementazione ed il controllo della politica;
- un'informazione dettagliata e analitica circa le voci e i compensi che compongono la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche con riferimento ad elementi di natura monetaria fissi e variabili, alla remunerazione basata su strumenti finanziari, ai benefici non monetari, alle partecipazioni detenute nella società o in società controllate, nonché ad ogni altra indennità o forma di compenso pattuito in relazione all'eventuale cessazione anticipata o alla cessazione naturale senza rinnovo dell'incarico ricoperto.

1.4 Predisposizione e struttura

La presente Relazione sulla remunerazione, predisposta dalla Società, è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione, (acquisito il parere del Comitato per la Remunerazione e sentito il Collegio Sindacale); la prima sezione della Relazione viene quindi sottoposta al voto dell'Assemblea convocata per approvare il bilancio relativo all'esercizio 2011.

La Relazione è inserita nel documento di *Corporate Governance* pubblicato con il Bilancio economico-finanziario e la Relazione sulla Gestione per l'esercizio 2011; essa viene posta a disposizione dei mercati entro il ventunesimo giorno precedente la data di detta Assemblea, ed è consultabile sul sito internet aziendale www.edison.it nella sezione *Governance*.

La Relazione è strutturata secondo le linee guida espresse dal citato art.84-*quater* ed in conformità con l'Allegato 3A, Schema 7-*bis* e Schema 7-*ter* in esso richiamati.

2. SEZIONE PRIMA

2.1 Governance e compliance

Il Consiglio d'Amministrazione in carica è stato nominato dall'assemblea del 26 aprile 2011 con mandato in scadenza con l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2011. La stessa **Assemblea** ne ha determinato il compenso complessivo per un valore annuo lordo di 585.000 euro, oltre ad un gettone di presenza di euro 1800 per la partecipazione ad ogni riunione del Consiglio o dei Comitati costituiti in seno al Consiglio stesso.

Il **Consiglio d'Amministrazione** ha quindi deliberato circa:

- la suddivisione del compenso complessivo annuo di 585.000 in quote di 45.000 euro lordi anno per ciascuno dei 13 componenti il Consiglio stesso;
- il compenso degli amministratori investiti di particolari cariche (Presidente e Amministratore delegato);
- il compenso degli amministratori nominati nei Comitati costituiti in seno al Consiglio d'Amministrazione (Comitato per il Controllo Interno, Comitato per la Remunerazione, Comitato Strategico, Comitato Indipendenti) e all'Organismo di Vigilanza.

Le suddette deliberazioni sono state adottate dal Consiglio d'Amministrazione, previa proposta e parere del **Comitato per la Remunerazione** - espresse anche in qualità di Comitato Indipendenti ai sensi della procedura interna approvata dallo stesso Consiglio in attuazione della normativa in materia di Operazioni con Parti Correlate emessa dal Regolamento Consob - sentito altresì il **Collegio Sindacale**.

Tenuto conto della particolare struttura di **Governance** della Società, in tema di attribuzioni di responsabilità e competenze attribuiti agli organi sociali (Consiglio d'amministrazione e Comitati da esso costituiti) nonché delle deleghe di attribuzione di poteri degli amministratori esecutivi, non sono stati identificati dirigenti con responsabilità strategiche nell'accezione del principio IAS 24.

2.2 Politica della remunerazione: finalità e principi generali

La politica generale della remunerazione ha la finalità fondamentale di attrarre e trattenere le migliori risorse funzionali allo sviluppo dell'azienda nel proprio settore di mercato, riconoscerne le responsabilità attribuite, motivarne l'azione verso il raggiungimento di obiettivi allineati alle aspettative degli *stakeholders* sia nel breve che nel medio e lungo termine nel rispetto della politica di gestione del rischio definita, e premiarne i risultati ottenuti.

Per la definizione della politica di remunerazione vengono di norma considerati:

- gli elementi essenziali della politica di remunerazione relativa all'esercizio precedente ed in corso;
- l'andamento macro-economico generale ed i *trend* in atto con particolare riferimento al mercato del lavoro;
- l'andamento dei *trend* delle remunerazioni con riferimento alle grandi aziende che operano sul mercato domestico ed europeo con particolare *focus* sul settore energetico italiano;
- la situazione economica aziendale in corso, gli obiettivi di breve periodo nonché le sfide connesse alle strategie di medio-lungo periodo definite nel piano strategico aziendale approvato.

Per l'analisi dei *trend* di mercato nonché del confronto e del posizionamento competitivo delle politiche aziendali e delle remunerazioni dei propri *managers* con il mercato, l'azienda si avvale del supporto di indagini esterne effettuate da qualificate società di consulenza che operano a livello internazionale.

Oltre ai riscontri di cui sopra e con particolare riferimento alle politiche di remunerazione degli amministratori, il Comitato per la Remunerazione valuta e dispone di volta in volta circa l'opportunità di avvalersi a spese aziendali del supporto di qualificate società di consulenza esterne diverse da quelle normalmente utilizzate dal *management* aziendale. Relativamente all'esercizio 2011 il Comitato non si è avvalso di tale facoltà.

2.3 Struttura e articolazione della remunerazione

Tenuto conto delle finalità generali sopra espresse e del posizionamento competitivo sul mercato di riferimento, la politica sulla remunerazione si è sviluppata sulla base dei seguenti principi:

- **per gli amministratori a cui sono attribuiti specifici incarichi (Presidente e Amministratore delegato)**, la remunerazione monetaria è articolata di norma in: una componente fissa annua lorda, ed -esclusivamente per gli amministratori a cui sono delegati poteri di gestione e controllo operativo (l'Amministratore delegato) -, una componente variabile annua lorda;
- **la remunerazione fissa annua lorda** è commisurata al contenuto di responsabilità dell'incarico ricoperto ed è sufficiente ad assicurare un'adeguata competitività del pacchetto economico anche nell'eventualità di un mancato pagamento della componente variabile annua. Con riferimento al mandato in corso relativo all'esercizio 2011, tenuto conto dei principi e criteri generali sopra esposti al par. 2.2, il Consiglio d'Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha deliberato una riduzione di tale componente fissa nel confronto con l'esercizio precedente pari al 5% per il Presidente ed al 7,5% per l'Amministratore delegato;
- **la remunerazione variabile annua lorda per l'Amministratore delegato** è predeterminata con riferimento ad un valore target (100%) ed ad un valore economico massimo (125% del valore *target*), ed è correlata al raggiungimento di obiettivi predefiniti e misurabili assegnati dal Consiglio d'Amministrazione, previo parere del Comitato di Remunerazione. Con riferimento al mandato in corso relativo all'esercizio 2011, il Consiglio d'Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha deliberato una riduzione del valore massimo di *bonus* potenzialmente guadagnabile nel confronto con l'esercizio precedente pari al 35%.

Con riferimento al pacchetto complessivo della retribuzione definita per l'Amministratore delegato, la componente variabile incide circa il 40%.

Per l'esercizio 2011 sono stati considerati quali obiettivi di riferimento da collegare alla retribuzione variabile, l'Ebitda (peso 50%), la posizione finanziaria netta (peso 30%) e tre obiettivi di *performance* operativa (peso complessivo 20%) costituiti dall'indisponibilità del parco impianti, dalla crescita del portafoglio clienti e dall'indice di frequenza degli infortuni sul lavoro. Gli obiettivi così definiti sono rapportati ad una scala lineare espressa su tre soglie: una soglia minima di risultato da raggiungere al di sotto della quale l'obiettivo specifico non viene considerato raggiunto e non produce conseguentemente nessun effetto economico, una soglia target ed una soglia massima. Gli obiettivi generali sopradetti costituiscono analogamente obiettivi annuali comuni per tutto il *management* aziendale, ad integrazione degli obiettivi specifici di area e/o individuali;

- la peculiarità relativa alla brevità temporale del mandato in corso relativa al Consiglio d'Amministrazione in carica (mandato conferito con durata di un solo anno scadente con l'approvazione del bilancio d'esercizio 2011), ha determinato l'inopportunità di introdurre per l'Amministratore delegato strumenti di incentivazione orientati sul medio-lungo periodo. Viceversa il Consiglio d'Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha valutato l'opportunità, in continuità con il passato, di introdurre una **remunerazione variabile di medio-lungo periodo (LTI) di natura monetaria per alcuni managers**, approvandone uno specifico Regolamento.

Il corrente Programma LTI ha finalità di attrarre e trattenere le persone rilevanti per lo sviluppo dell'azienda, allinearne obiettivi e comportamenti verso risultati di medio-lungo periodo rilevanti per gli *stakeholders*, contribuire a sostenere la competitività complessiva del pacchetto economico dei beneficiari nel confronto con il mercato.

Il programma LTI è costituito da cicli triennali *rolling* ed è predeterminato nel valore massimo guadagnabile: il primo ciclo relativo al triennio 2011-2013 coinvolge circa sessanta beneficiari ed è correlato ad un obiettivo di Risultato Netto d'esercizio per ciascuno degli anni del ciclo ed ad un obiettivo di sviluppo strategico di medio periodo collegato al nuovo Piano strategico aziendale;

- la remunerazione definita per l'Amministratore delegato e per tutti i dipendenti aziendali, è di norma comprensiva di tutti i compensi eventualmente correlati ad eventuali incarichi ricoperti per conto e nell'interesse della Società, in società controllate e/o partecipate, nonché in associazioni, enti, fondazioni;

- **la remunerazione degli amministratori non esecutivi** è commisurata all'impegno loro richiesto, tenuto conto anche della partecipazione ai Comitati costituiti in seno al Consiglio; è costituita di una componente predeterminata in cifra fissa annua quali membri dell'organo sociale e di un gettone fisso collegato all'effettiva partecipazione alle riunioni dell'organo stesso. Per i componenti dei diversi Comitati è stata confermata la scelta, operata nel precedente triennio, di attribuire a ciascun componente il medesimo compenso, e diversificando la retribuzione da Comitato a Comitato, in relazione al diverso impegno richiesto. Non sono previste forme di remunerazione variabili connesse ai risultati aziendali in nessuna forma;
- **non** sono previsti particolari **benefits** per l'Amministratore delegato in carica, tenuto conto per quest'ultimo della peculiare situazione costituita dalla durata del mandato e del suo rapporto contrattuale in essere con l'azionista che in base ai vigenti patti parasociali ne esprime la designazione quale Amministratore delegato della Società; per effetto di quanto sopra, tutti i compensi definiti dal Consiglio d'Amministrazione per la carica di Amministratore delegato in corso, sono corrisposti alla società di appartenenza dell'Amministratore delegato stesso.
Per i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale è attivata una specifica copertura assicurativa aziendale in materia di responsabilità civile verso terzi;
- **non** esistono accordi tra la Società e gli Amministratori, incluso l'Amministratore delegato attuale e precedente, che prevedano particolari **indennità in caso di dimissioni o revoca del mandato/incarico** per qualsiasi ragione e/o causa, o di **mancato rinnovo** dello stesso alla sua naturale scadenza.

2.4 Procedure di gestione

Gli Organi Sociali coinvolti nella gestione della remunerazione degli amministratori sono:

- L'**Assemblea** definisce il compenso complessivo annuale per il Consiglio d'Amministrazione relativo alla durata di ciascun mandato e, in linea con l'art.123-ter TUF, esprime un voto sulla prima parte della relazione sulla politica di remunerazione predisposta dal Consiglio d'Amministrazione e ad essa sottoposta in sede di approvazione del bilancio d'esercizio.
- Il **Consiglio d'Amministrazione** definisce la ripartizione del compenso stabilito dall'Assemblea tra i membri che lo compongono ed il compenso per la partecipazione degli amministratori ai Comitati costituiti dallo stesso consiglio. Il Consiglio definisce anche la struttura ed i compensi di qualsiasi natura per gli amministratori investiti di particolari cariche (Presidente e Amministratore delegato), gli obiettivi di riferimento a cui è correlata la componente variabile annua dell'Amministratore delegato, sia in sede di definizione che al momento della consuntivazione ed ogni eventuale piano di incentivazione di medio-lungo periodo anche a beneficio del management aziendale. A tal fine il Consiglio si avvale in particolare del supporto del Comitato per la Remunerazione con funzione propositiva in materia di remunerazione e delibera sentito anche il Collegio Sindacale.
Il Consiglio attribuisce quindi all'**Amministratore delegato** attraverso il coordinamento ed il controllo delle direzioni aziendali che al medesimo fanno capo, l'implementazione operativa delle decisioni assunte in materia di remunerazioni e ne monitora la corretta implementazione anche avvalendosi del supporto del Comitato per la Remunerazione.
Infine il Consiglio predispone la Relazione annuale sulla Remunerazione.
- Il **Comitato per la Remunerazione** costituito dal Consiglio stesso che ne ha anche attribuito le relative funzioni (vedi Documento di Relazione sulla Gestione 2011 a cui si rinvia) e approvato le Norme di Funzionamento (che si allegano alla presente Relazione); per lo svolgimento delle proprie funzioni, il Comitato si avvale del supporto operativo della Direzione Personale e Organizzazione e qualora valutato opportuno, di Società qualificate di consulenza esterna diverse da quelle utilizzate normalmente dal management aziendale.
Ove il Comitato per la Remunerazione sia composto in maggioranza da amministratori indipendenti, come è il caso del Comitato attualmente in carica, esso agisce altresì in qualità di **Comitato Indipendenti** ai sensi della normativa che disciplina le Operazioni con Parti Correlate con riguardo alle decisioni che abbiano come oggetto la remunerazione degli amministratori investiti di particolari

cariche (inclusi quelli che siano componenti di Comitati interni al Consiglio) esprimendo al Consiglio un parere preventivo obbligatorio ma - in considerazione degli importi - non vincolante.

- Il **Collegio Sindacale** che svolge i compiti ad esso attribuiti dall'art.2389 comma 3 del codice civile, per l'efficace esercizio dei quali partecipa, come membro invitato, nella persona del Suo Presidente o di altro sindaco alle riunioni del Comitato per la Remunerazione.
- Il **Management Aziendale** che supporta l'attività del Comitato per la Remunerazione con compiti di segreteria generale (a cura della Direzione Affari Societari che già assolve medesime funzioni anche per il Consiglio d'Amministrazione) e che fornisce di elementi e dati necessari all'istruttoria dei temi affrontati (a cura della Direzione Personale e Organizzazione partecipando alle riunioni del Comitato su richiesta ed invito dello stesso).

3. SEZIONE SECONDA

3.1 Tabelle dei compensi degli amministratori e dei sindaci

Nella sottoriportata tabella sono riportati analiticamente i compensi degli amministratori e dei sindaci, anche se cessati in corso d'anno, maturati nel corso del 2011 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma riferiti alla società, alle società controllate e collegate alla data del 31 dicembre 2011.

Periodo di riferimento 1° gennaio 2011 - 31 dicembre 2011

(in migliaia di euro)

Soggetto		Descrizione e periodo carica				Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a Comitati
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica		Scadenza della carica (*)			
<i>Amministratori in carica alla data del 31 dicembre 2011 (a)</i>							
Giuliano Zuccoli	Presidente (e)	01.01.11	31.12.11	31.12.2011	680	35	
Bruno Lescoeur (b)	Amm. Delegato (e)	14.01.11	31.12.11	31.12.2011	750	34	
Mario Cocchi	Amministratore (f) (g) (h)	01.01.11	31.12.11	31.12.2011	70	35	
Gregorio Gitti	Amministratore (f) (h) (i)	01.01.11	31.12.11	31.12.2011	69	82 (m)	
Gian Maria Gros-Pietro	Amministratore (f) (g) (h) (i)	01.01.11	31.12.11	31.12.2011	70	118 (m)	
Jean-Luis Mathias (c)	Amministratore (e) (f)	14.01.11	31.12.11	31.12.2011	68	53	
Thomas Piquemal	Amministratore (g)	01.01.11	31.12.11	31.12.2011	70	36	
Henry Proglgio	Amministratore	01.01.11	31.12.11	31.12.2011	60	0	
Renato Ravanelli	Amministratore (e)	01.01.11	31.12.11	31.12.2011	70	35	
Paolo Rossetti	Amministratore	01.01.11	31.12.11	31.12.2011	70	0	
Klaus Stocker	Amministratore (g)	26.04.11	31.12.11	31.12.2011	49	24	
Andrea Viero	Amministratore (g)	01.01.11	31.12.11	31.12.2011	67	36	
Steven Wolfram (d)	Amministratore	21.12.11	31.12.11	24.04.2012	5	0	
<i>Amministratori cessati nel corso del 2011</i>							
Umberto Quadrino	Amm. Delegato (e)	01.01.11	26.04.11	26.04.2011	364	10	
Marc Boudier	Amministratore (e) (f)	01.01.11	14.01.11	14.01.2011	2	1	
Marco Merler	Amministratore	01.01.11	26.04.11	26.04.2011	21	12	
Gerard Wolf	Amministratore	01.01.11	14.01.11	14.01.2011	2	0	
Adrien Jami	Amministratore (a)	26.04.11	21.12.11	21.12.2011	39	0	
Totale compensi amministratori					2.526	511	
<i>Sindaci in carica alla data del 31 dicembre 2011 (a)</i>							
Alfredo Fossati	Presidente Coll. Sind.	01.01.11	31.12.11	31.12.2011	60	0	
Angelo Palma	Sindaco effettivo	01.01.11	31.12.11	31.12.2011	40	0	
Leonello Schinasi	Sindaco effettivo	01.01.11	31.12.11	31.12.2011	40	0	
Totale compensi sindaci					140	0	
Totale compensi					2.666	511	

(*) Il mandato scade con l'Assemblea di approvazione del bilancio dell'esercizio che chiude alla data indicata.

(**) I benefici non monetari si riferiscono a coperture assicurative stipulate dalla Società a favore del soggetto ed al valore convenzionale dell'auto utilizzata dal soggetto.

(***) Gli altri compensi includono gli emolumenti annuali per le cariche in società controllate e collegate al 31 dicembre 2011. Si segnala che nel 2011 non sono stati attribuiti compensi da società controllate, ma unicamente da società collegate.

(a) Nominati dall'Assemblea del 26 aprile 2011.

(b) Cooptato dal Consiglio di Amministrazione del 14.01.11 in sostituzione del dimissionario Marc Boudier e nominato AD dal Consiglio di Amministrazione del 26.04.2011.

(c) Cooptato dal Consiglio di Amministrazione del 14.01.11 in sostituzione del dimissionario Gerard Wolf.

(d) Cooptato dal Consiglio di Amministrazione del 21.12.11 in sostituzione del dimissionario Adrien Jami.

(e) Membro del Comitato Strategico.

(f) Membro del Comitato per la Remunerazione.

(g) Membro del Comitato di Controllo Interno.

(h) Membro del Comitato Indipendenti.

(i) Membro dell'Organismo di Vigilanza.

(l) Compenso variabile per il 2011 per l'Amministratore Delegato in carica.

(m) Include gli emolumenti per la partecipazione alle riunioni e i gettoni presenza dell'Organismo di Vigilanza pari ad euro 47 mila.

(n) Compenso corrisposto direttamente alla Società di appartenenza e non al soggetto stesso.

(o) Compenso corrisposto direttamente al Soggetto.

(p) Compensi corrisposti direttamente al Soggetto per euro 120mila e compensi annui corrisposti alla Società di appartenenza per euro 13mila.

(q) Compensi corrisposti direttamente al Soggetto per euro 33mila e compensi corrisposti alla Società di appartenenza per euro 3mila.

(r) Designazione nelle cariche delle società collegate su indicazione non effettuata da Edison.

(s) Compenso variabile relativo al periodo 1° gennaio 2011 - 26 aprile 2011, data di cessazione dalla carica.

Compensi								
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							
0	0	0	0	715 (o)	0	0		
421 (l)	0	0	97	1.302 (n)	0	0		
0	0	0	0	105 (o)	0	0		
0	0	0	0	151 (o)	0	0		
0	0	0	0	188 (o)	0	0		
0	0	0	0	121 (n)	0	0		
0	0	0	0	106 (n)	0	0		
0	0	0	0	60 (n)	0	0		
0	0	0	28 (r)	133 (p)	0	0		
0	0	0	0	70 (o)	0	0		
0	0	0	58 (r)	131 (o)	0	0		
0	0	0	0	103 (n)	0	0		
0	0	0	0	5 (n)	0	0		
320 (s)	0	10	6	710 (o)	0	0		
0	0	0	0	3 (n)	0	0		
0	0	0	3 (r)	36 (q)	0	0		
0	0	0	0	7 (n)	0	0		
0	0	0	0	39 (n)	0	0		
741	0	10	192	3.980	0	0		
0	0	0	0	60 (o)	0	0		
0	0	0	0	40 (o)	0	0		
0	0	0	0	40 (o)	0	0		
0	0	0	0	140	0	0		
741	0	10	192	4.120	0	0		

Relazione sulla Remunerazione

Nella sottoriportata tabella è indicato il dettaglio delle voci "Compensi fissi" e "Compensi per la partecipazione a Comitati" della precedente tabella.

Periodo di riferimento 1° gennaio 2011 - 31 dicembre 2011

(in migliaia di euro)

Soggetto		Descrizione e periodo carica			Compensi fissi	Dettaglio dei Compensi fissi			Compensi per la partecipazione a Comitati
Nome e cognome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica		Scadenza della carica (*)		Emolumenti deliberati dalla Assemblea (1)	Emolumento per i Gettoni di presenza alle riunioni del Consiglio (1)	Emolumento Fisso per la carica (2)	
<i>Amministratori in carica alla data del 31 dicembre 2011 (a)</i>									
Giuliano Zuccoli	Presidente (e)	01.01.11	31.12.11	31.12.2011	680	45	25	610	35
Bruno Lescoeur (b)	Amm. Delegato (e)	14.01.11	31.12.11	31.12.2011	750	43	25	682	34
Mario Cocchi	Amministratore (f) (g) (h)	01.01.11	31.12.11	31.12.2011	70	45	25	-	35
Gregorio Gitti	Amministratore (f) (h) (i)	01.01.11	31.12.11	31.12.2011	69	45	24	-	82
Gian Maria Gros-Pietro	Amministratore (f) (g) (h) (i)	01.01.11	31.12.11	31.12.2011	70	45	25	-	118
Jean-Luis Mathias (c)	Amministratore (e) (f)	14.01.11	31.12.11	31.12.2011	68	43	25	-	53
Thomas Piquemal	Amministratore (g)	01.01.11	31.12.11	31.12.2011	70	45	25	-	36
Henry Proglgio	Amministratore	01.01.11	31.12.11	31.12.2011	60	45	15	-	-
Renato Ravanelli	Amministratore (e)	01.01.11	31.12.11	31.12.2011	70	45	25	-	35
Paolo Rossetti	Amministratore	01.01.11	31.12.11	31.12.2011	70	45	25	-	-
Klaus Stocker	Amministratore (g)	26.04.11	31.12.11	31.12.2011	49	31	18	-	24
Andrea Viero	Amministratore (g)	01.01.11	31.12.11	31.12.2011	67	45	22	-	36
Steven Wolfram (d)	Amministratore	21.12.11	31.12.11	24.04.2012	5	1	4	-	-
<i>Amministratori cessati nel corso del 2011</i>									
Umberto Quadrino	Amm. Delegato (e)	01.01.11	26.04.11	26.04.2011	364	14	7	343	10
Marc Boudier	Amministratore (e) (f)	01.01.11	14.01.11	14.01.2011	2	2	-	-	1
Marco Merler	Amministratore	01.01.11	26.04.11	26.04.2011	21	14	7	-	12
Gerard Wolf	Amministratore	01.01.11	14.01.11	14.01.2011	2	2	-	-	-
Adrien Jami	Amministratore (a)	26.04.11	21.12.11	21.12.2011	39	30	9	-	-
Totale compensi amministratori					2.526	585	306	1.635	511
<i>Sindaci in carica alla data del 31 dicembre 2011 (a)</i>									
Alfredo Fossati	Presidente Coll. Sind.	01.01.11	31.12.11	31.12.2011	60	60	-	-	-
Angelo Palma	Sindaco effettivo	01.01.11	31.12.11	31.12.2011	40	40	-	-	-
Leonello Schinasi	Sindaco effettivo	01.01.11	31.12.11	31.12.2011	40	40	-	-	-
Totale compensi sindaci					140	140	0	0	0
Totale compensi					2.666	725	306	1.635	511

(*) Il mandato scade con l'Assemblea di approvazione del bilancio dell'esercizio che chiude alla data indicata.

(a) Nominati dall'Assemblea del 26 aprile 2011.

(b) Cooptato dal Consiglio di amministrazione del 14.01.2011, in sostituzione del dimissionario Marc Boudier e nominato AD dal Consiglio di Amministrazione del 26.04.2011.

(c) Cooptato dal Consiglio di amministrazione del 14.01.2011, in sostituzione del dimissionario Gerard Wolf.

(d) Cooptato dal Consiglio di amministrazione del 21.12.2011, in sostituzione del dimissionario Adrien Jami.

(e) Membro del Comitato Strategico.

(f) Membro del Comitato per la Remunerazione.

(g) Membro del Comitato di Controllo Interno.

(h) Membro del Comitato Indipendenti.

(i) Membro dell'Organismo di Vigilanza.

(1) Emolumenti deliberati dall'Assemblea del 23 marzo 2010 e successivamente dall'Assemblea del 26 aprile 2011.

(2) Emolumenti deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 30 ottobre 2009, con effetto dal 23 marzo 2010, e successivamente dal Consiglio di Amministrazione del 25 luglio 2011.

(3) Emolumenti deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 25 luglio 2008 e successivamente dal Consiglio di Amministrazione del 25 luglio 2011.

(4) Deliberato il solo gettone presenza dal Consiglio di Amministrazione del 25 luglio 2011.

Dettaglio dei Compensi per la partecipazione a Comitati								
Emolumenti per la partecipazione al Comitato Strategico ⁽³⁾	Emolumenti per i Gettoni di presenza al Comitato Strategico ⁽¹⁾	Emolumenti per la partecipazione al Comitato per la Remunerazione ⁽²⁾	Emolumenti per i Gettoni di presenza al Comitato per la Remunerazione ⁽¹⁾	Emolumenti per la partecipazione al Comitato per il Controllo Interno ⁽²⁾	Emolumenti per i Gettoni di presenza al Comitato per il Controllo Interno ⁽¹⁾	Emolumenti per i Gettoni di presenza al Comitato Indipendenti ⁽⁴⁾	Emolumenti per la partecipazione all'Organismo di vigilanza ⁽³⁾	Emolumenti per i Gettoni di presenza all'Organismo di vigilanza ⁽³⁾
30	5	-	-	-	-	-	-	-
29	5	-	-	-	-	-	-	-
-	-	15	13	-	-	7	-	-
-	-	15	13	-	-	7	40	7
-	-	15	13	25	11	7	40	7
20	5	15	13	-	-	-	-	-
-	-	-	-	25	11	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-
30	5	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	17	7	-	-	-
-	-	-	-	25	11	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-
10	-	-	-	-	-	-	-	-
1	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	8	4	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-
120	20	60	52	100	44	21	80	14
-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-
0	0	0	0	0	0	0	0	0
120	20	60	52	100	44	21	80	14

3.2 Tabella delle partecipazioni detenute dagli amministratori e dai sindaci

Nella sottoriportata tabella sono indicate le partecipazioni detenute nel periodo 31 dicembre 2010 - 31 dicembre 2011 nella Edison e nelle società da essa controllate alla data del 31 dicembre 2011, da amministratori e sindaci, anche se cessati in corso d'anno, nonché dai loro coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite.

Periodo di riferimento 1° gennaio 2011 - 31 dicembre 2011

Nome e cognome	Carica ricoperta	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente (31.12.10)	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso (31.12.11)
<i>Amministratori in carica alla data del 31 dicembre 2011</i>						
Giuliano Zuccoli	Presidente	Edison Spa - Azioni ordinarie	46.000	-	-	46.000
Bruno Lescoeur	Amm. Delegato		-	-	-	-
Mario Cocchi	Amministratore	Edison Spa - Azioni ordinarie	1.330.000	-	-	1.330.000
Gregorio Gitti	Amministratore		-	-	-	-
Gian Maria Gros-Pietro	Amministratore	Edison Spa - Azioni ordinarie	30.000	-	-	30.000
Jean-Luis Mathias	Amministratore		-	-	-	-
Thomas Piquemal	Amministratore		-	-	-	-
Henry Proglino	Amministratore		-	-	-	-
Renato Ravanelli	Amministratore		-	-	-	-
Paolo Rossetti	Amministratore		-	-	-	-
Klaus Stocker	Amministratore		-	-	-	-
Andrea Viero	Amministratore		-	-	-	-
Steven Wolfram	Amministratore		-	-	-	-
<i>Amministratori cessati nel corso del 2011</i>						
Umberto Quadrino	Amm. Delegato	Edison Spa - Azioni ordinarie	850.000	-	-	850.000
Marc Boudier	Amministratore		-	-	-	-
Marco Merler	Amministratore		-	-	-	-
Gerard Wolf	Amministratore		-	-	-	-
Adrien Jami	Amministratore		-	-	-	-
<i>Sindaci in carica alla data del 31 dicembre 2011</i>						
Alfredo Fossati	Presidente Coll. Sind.		-	-	-	-
Angelo Palma	Sindaco effettivo	Edison Spa - Azioni ordinarie	6.100	-	-	6.100
Leonello Schinasi	Sindaco effettivo		-	-	-	-

ALLEGATO

Norme di Funzionamento del Comitato per la Remunerazione

Art. 1 (Cariche)

1. Il Comitato nomina, ove non vi abbia provveduto il Consiglio di Amministrazione, il Presidente.
2. Il Comitato designa, in via permanente o di volta in volta, un segretario, scelto anche al di fuori dei suoi componenti.

Art. 2 (Convocazione)

1. Il Comitato è convocato anche fuori dalla sede sociale, in Italia o all'estero, dal suo Presidente, da persona da questi incaricata o, se nominato, dal segretario, mediante comunicazione scritta inviata anche mediante telegramma, telefax o posta elettronica spediti almeno cinque giorni o, in caso di urgenza, almeno due giorni prima di quello fissato per la riunione.
2. I partecipanti alla riunione possono intervenire a distanza mediante l'utilizzo di sistemi di collegamento tele/audiovisivo che assicurino l'individuazione di tutti i partecipanti in ciascun punto del collegamento, la possibilità per ciascuno di essi di esprimere oralmente il proprio avviso, di visionare, ricevere o trasmettere tutta la documentazione, nonché di esaminare e deliberare con contestualità. In tal caso la riunione del Comitato si considera tenuta nel luogo indicato nell'avviso di convocazione. Si applica il comma 5 dell'art. 3.
3. Il Comitato si considera validamente costituito anche in assenza di formale convocazione ove intervengano tutti i suoi componenti.
4. L'ordine del giorno è fissato dal Presidente del Comitato, tenuto anche conto delle indicazioni ricevute dagli altri componenti.
5. Nell'avviso di convocazione è specificata l'eventuale partecipazione alla riunione dei soggetti di cui al comma 4 dell'articolo 3. In tal caso l'avviso è inviato in copia ai soggetti di volta in volta invitati.
6. L'avviso di convocazione è inviato, in copia, al presidente del Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato.

Art. 3 (Riunioni)

1. La riunione è presieduta dal Presidente, o in caso di sua assenza, da altro componente designato dal Comitato.
2. Il Comitato è validamente costituito con l'intervento di tutti i componenti ovvero della maggioranza assoluta degli stessi e quindi con almeno tre dei suoi componenti e il componente assente abbia espresso il proprio consenso alla tenuta della riunione.
3. Il Comitato delibera a maggioranza assoluta dei componenti, e quindi con almeno tre dei suoi componenti.
4. Dipendenti ed esperti possono essere invitati di volta in volta dal Comitato a partecipare ai lavori del Comitato con mere funzioni consultive e senza pertanto il potere di partecipare alle deliberazioni dello stesso Comitato. Alle riunioni potrà inoltre essere invitato di volta in volta a partecipare il presidente del Collegio Sindacale o altro sindaco.
5. Le deliberazioni constano dal verbale sottoscritto dal Presidente e dal Segretario, previamente approvato da tutti i componenti del Comitato intervenuti.
6. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione e l'Amministratore delegato hanno diritto di prendere parte ai lavori del Comitato con mere funzioni consultive e senza pertanto il potere di partecipare alle deliberazioni del Comitato, fermo rimanendo il principio che essi non potranno assistere alla trattazione delle materie che riguardano la loro remunerazione.

Art. 4 (Competenze)

1. Il Comitato per la remunerazione, in linea con le indicazioni del Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana, svolge un ruolo istruttorio e propositivo nei confronti del Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazione degli amministratori esecutivi e dell'alta direzione.
2. Più in particolare, le funzioni attribuite al Comitato per la Remunerazione sono le seguenti:
 - i. formulare proposte al consiglio di amministrazione in ordine alla politica generale per la remunerazione del presidente e dell'amministratore delegato e degli altri amministratori investiti di particolare cariche (inclusi gli amministratori componenti di Comitati); e valutarne periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione anche nei confronti del mercato;
 - ii. formulare al consiglio di amministrazione, in coerenza con la politica generale di cui alla lettera (i) proposte sulla remunerazione del Presidente e dell'Amministratore delegato e degli altri amministratori che ricoprono cariche particolari nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di breve e medio/lungo termine per gli amministratori per i quali è stata definita tale componente. Nello svolgimento di tale compito, se i criteri di composizione del Comitato sono soddisfatti, il Comitato agisce nella funzione di, e formula i pareri richiesti al, Comitato Indipendenti di cui alla procedura per la Disciplina delle Operazioni con Parti Correlate, approvata dal consiglio di amministrazione del 3 dicembre 2010;
 - iii. monitorare l'applicazione delle decisioni adottate in materia di remunerazione dei soggetti indicati alla precedente lettera (ii) dal consiglio stesso, verificando in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance e formulando conseguentemente al Consiglio di Amministrazione una proposta di consuntivazione della componente variabile sulla base dei risultati raggiunti;
 - iv. esprimere pareri e raccomandazioni per gli eventuali piani di stock option o di assegnazione di azioni ovvero altri sistemi di remunerazione di lungo periodo (LTI);
 - v. esaminare le proposte dell'amministratore delegato circa la remunerazione del Chief Financial Officer e del Chief Operating Officer, e gli obiettivi di riferimento a cui è correlata la retribuzione variabile annua, esprimendo il relativo parere all'Amministratore Delegato;
 - vi. valutare le linee guida ed i criteri afferenti alla politica di remunerazione del management esprimendo il relativo parere.

Art. 5 (Proposte e informativa al consiglio e all'assemblea)

1. Il Presidente del Comitato formula al Presidente del Consiglio di Amministrazione e/o all'Amministratore Delegato indicazioni in ordine ad eventuali argomenti da includere nell'ordine del giorno delle riunioni del Consiglio di Amministrazione.
2. Il Presidente del Comitato informa il Consiglio di amministrazione, di norma alla prima riunione successiva delle decisioni assunte, anche nella forma di proposta al Consiglio, in ordine alle valutazioni e pareri assunti sulle tematiche di propria competenza.
3. Il Comitato riferisce all'assemblea degli azionisti sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni.

4. PROPOSTA DI DELIBERA

Signori Azionisti,

a decorrere dal corrente esercizio l'assemblea è tenuta ad esprimere il proprio voto sulla "sezione prima" della Relazione sulla Remunerazione, che si riferisce alle politiche della Vostra Società in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione ed alle procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica.

Tale Relazione è stata predisposta conformemente a quanto indicato dalle vigenti disposizioni di legge e regolamentari e dal Codice di Autodisciplina delle società quotate, al quale la Vostra Società aderisce.

Se condividete i contenuti in essa indicati, Vi proponiamo di esprimere voto favorevole sulla "sezione prima" della Relazione sulla Remunerazione adottando la seguente deliberazione:

"L'assemblea degli azionisti,

- preso atto della Relazione sulla Remunerazione predisposta dal Consiglio di Amministrazione, in applicazione di quanto previsto dall'art. 123-*ter* del decreto legislativo 58/98 e successive modificazioni, ed alle indicazioni contenute nell'art. 84-*quater* introdotto dalla Consob nel Regolamento Emittenti con delibera n. 18049 del 23 dicembre 2011;
- esaminata in particolare la "sezione prima" relativa alla politica della Vostra Società in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione ed alle procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica;
- avuto riguardo al Codice di Autodisciplina delle società quotate, al quale la Società aderisce;

delibera

in senso favorevole sulla "sezione prima" della Relazione sulla Remunerazione".

Milano, 2 marzo 2012

Per il Consiglio di Amministrazione
Il Presidente
Renato Ravanelli

