

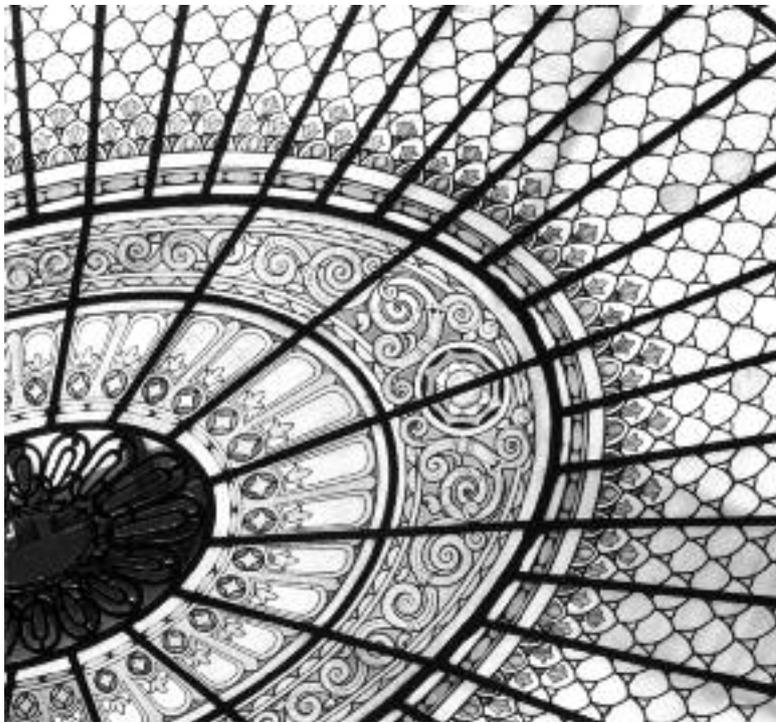
RELAZIONE ANNUALE SULLA REMUNERAZIONE 2013

INDICE

| | |
|--|-----|
| 1. Introduzione | 95 |
| 1.1 Premessa generale | 96 |
| 1.2 Riferimenti normativi | 96 |
| 1.3 Finalità e contenuti | 97 |
| 1.4 Predisposizione e struttura | 98 |
| 2. Sezione prima | 99 |
| 2.1 <i>Governance e compliance</i> | 100 |
| 2.2 Politica della remunerazione: finalità e principi generali | 100 |
| 2.3 Struttura e articolazione della remunerazione esercizio 2013 | 101 |
| 2.4 Orientamenti e linee guida della politica per la remunerazione esercizio 2014 | 103 |
| 2.5 Procedure di gestione | 104 |
| 3. Sezione seconda | 107 |
| 3.1 Tabelle dei compensi degli Amministratori, dei Sindaci e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche | 108 |
| 3.2 Tabella dei Piani di incentivazione monetaria a favore degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche | 112 |
| 3.3 Tabella delle partecipazioni detenute dagli Amministratori, dai Sindaci e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche | 113 |
| 4. Proposta di delibera | 115 |

1. INTRODUZIONE

Particolare dello scalone principale, in stile Liberty, della sede Edison in Foro Buonaparte a Milano.



La storia della Edison è una storia di innovazione e progresso al servizio dello sviluppo del Paese.

1.1 Premessa generale

Il Consiglio di Amministrazione in carica è stato nominato dall'Assemblea del 22 marzo 2013, che ne ha fissato la durata in carica per un periodo di tre esercizi, e quindi sino all'Assemblea di approvazione del bilancio relativo al 2015.

Il Consiglio di Amministrazione, riunitosi subito dopo l'assemblea, ha nominato i Comitati istituiti nell'ambito dello stesso Consiglio, ivi compreso il Comitato per la Remunerazione.

Nella successiva riunione del 22 aprile 2013, il Comitato ha esaminato la Relazione sulla Remunerazione predisposta dal Consiglio uscente l'8 febbraio 2013 e sottoposta al voto consultivo dell'Assemblea del 22 marzo 2013, con particolare riferimento ai principi generali ed alle linee guida di politica retributiva raccomandate per l'esercizio 2013, condividendone e confermandone gli indirizzi e le finalità.

Il Comitato, coerentemente con tali indicazioni, ha conseguentemente provveduto a definire i compensi per gli amministratori investiti di particolari cariche (Presidente e Amministratore Delegato) per il triennio del nuovo mandato ed a confermare le linee guida di politica retributiva per il *Top Management* (Dirigenti con responsabilità strategiche) ed il *Management* dell'azienda per l'esercizio 2013 a suo tempo raccomandate dal Consiglio uscente su proposta del precedente Comitato per la Remunerazione.

1.2 Riferimenti normativi

La presente relazione è stata definita in osservanza ed applicazione di quanto previsto dall'art.123-ter del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n.58 ("TUF") 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 TUF. Inoltre essa assume, quali linee guida generali di riferimento in materia di politiche di remunerazione, i principi espressi dall'art.6 del Codice di Autodisciplina delle Società Quotate edizione 2011 (il "**Codice**").

1.3 Finalità e contenuti

La relazione annuale sulla remunerazione fornisce un'informativa 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, del *Top management* e più in generale del *management* aziendale, descrivendo la *governance* e le procedure utilizzate per la definizione, l'implementazione ed il controllo della politica;
- un'informativa dettagliata e analitica circa le voci e i compensi che compongono la remunerazione degli amministratori 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;
- un'informativa aggregata relativa alle voci e ai compensi che compongono la remunerazione 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 2013.

La relazione è inserita nel documento di *Corporate Governance* pubblicato con il Bilancio e la Relazione sulla Gestione per l'esercizio 2013; essa viene posta a disposizione del mercato 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 di Amministrazione in carica composto da 12 membri è stato nominato dall'Assemblea del 22 marzo 2013, con mandato in scadenza con l'assemblea di approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2015. La citata **Assemblea** ha determinato il compenso complessivo per l'intero Consiglio di Amministrazione in euro 600.000 lordi, e quindi di euro 50.000 lordi per ciascun amministratore, su base annua, oltre ad un gettone di presenza per ciascun amministratore pari a euro 1.800 lordi per ogni riunione di Consiglio cui l'amministratore partecipi.

Il **Consiglio di Amministrazione** in data 22 marzo 2013 ha quindi deliberato, su proposta dell'Amministratore Delegato e previo parere del **Comitato per la Remunerazione** e con il consenso del **Collegio Sindacale** circa:

- il compenso dei componenti dei Comitati istituiti nell'ambito del Consiglio d'Amministrazione (Comitato Controllo e Rischi, Comitato per la Remunerazione, Comitato Indipendenti) e dell'Organismo di Vigilanza.

Il **Consiglio di Amministrazione** in data 23 aprile 2013 ha poi deliberato circa:

- il compenso degli amministratori investiti di particolari cariche (Presidente e Amministratore Delegato).

Le suddette deliberazioni sono state adottate dal Consiglio di Amministrazione previa proposta e parere del **Comitato per la Remunerazione e con il consenso del Collegio Sindacale**.

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;
- 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 e medio periodo nonché le sfide connesse alle strategie di medio-lungo periodo definite nel piano strategico aziendale.

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 può valutare e disporre, 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 2013 il Comitato non si è avvalso di tale facoltà.

2.3 Struttura e articolazione della remunerazione esercizio 2013

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 particolari cariche (Presidente e Amministratore Delegato)**, la remunerazione monetaria è articolata 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 relativo al triennio 2013-2015, comprensivo anche dell'esercizio finanziario relativo all'esercizio 2013, tenuto conto dei principi e criteri generali sopra esposti al par. 2.2, il Consiglio di Amministrazione in carica, su proposta del Comitato per la Remunerazione, sentito anche il Collegio Sindacale, ha valutato di:
 - a) confermare, ritenendolo adeguato, il valore del compenso monetario annuo lordo del Presidente; compenso articolato esclusivamente in una sola componente fissa; tale componente unitamente a tutti i compensi definiti per la carica di amministratore, per espressa volontà dello stesso, vengono corrisposti direttamente da Edison Spa alla Società Capogruppo;
 - b) ridurre la remunerazione annua fissa per l'Amministratore Delegato del 30% con riferimento all'esercizio precedente, tenendo conto in particolare dei *trend* di contenimento in atto sul mercato e del nuovo assetto di *Governance* assunto dalla Società dopo il riassetto azionario completato nel corso dell'esercizio 2012. Tenuto conto della situazione personale dell'Amministratore Delegato in carica - dipendente in regime di distacco internazionale da parte della Società Capogruppo - tale compenso comprende inoltre il valore dell'alloggio assegnatogli dall'azienda e del particolare regime fiscale applicato ai dipendenti espatriati secondo le politiche di Gruppo;
 - **la remunerazione variabile annua lorda per l'Amministratore Delegato** è predeterminata con riferimento ad un valore *target* (100%) e ad un valore economico massimo (125% del valore *target*), ed è correlata al raggiungimento di obiettivi predefiniti e misurabili assegnati dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato di Remunerazione, sentito il Collegio Sindacale. Con riferimento al mandato in corso relativo all'esercizio 2013, il Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha deliberato di mantenere al 40% (al valore *target*) l'incidenza della componente variabile rispetto al compenso complessivo annuo lordo definito per l'Amministratore Delegato, riducendone conseguentemente del 30% lo stesso compenso complessivo annuo lordo con riferimento all'anno precedente.
- Per l'esercizio 2013 sono stati considerati quali obiettivi di riferimento da collegare alla retribuzione variabile, l'Ebitda (peso 45%), la posizione finanziaria netta (peso 20%) e cinque obiettivi di *performance* operativa (peso complessivo 35%) costituiti dallo "sbilanciamento"¹ del parco impianti termo-elettrici, dal livello della produzione energia elettrica da fonti rinnovabili e di idrocarburi, dal contenimento dei crediti commerciali e dall'indice degli infortuni sul lavoro per il personale sociale e quello delle imprese esterne che operano per l'azienda. Gli obiettivi così definiti sono rapportati ad una scala lineare espressa su tre soglie: una soglia minima di risultato da raggiungere (75%) al di sotto della quale l'obiettivo specifico non viene considerato raggiunto e non produce conseguentemente nessun effetto economico, una soglia *target* (100%) ed una soglia massima (125%). Gli obiettivi generali sopraddetti costituiscono analogamente obiettivi annuali comuni per tutto il *Top Management* ed il *Management* aziendale - ad integrazione degli obiettivi specifici di area e/o individuali - con incidenza del 60% sugli obiettivi complessivi assegnati ai *Top Managers* con responsabilità strategiche.

(1) Sbilanciamento di produzione = rapporto tra il programma di produzione vincolante impegnato verso i mercati di vendita dell'energia e la produzione effettivamente prodotta e fornita ai mercati. È calcolato su base giornaliera per ogni singola unità produttiva e comprende tutti i mercati verso i quali è venduta l'energia elettrica (MGP, MI infraday, MSD, MB tempo reale).

Con riferimento agli obiettivi comuni riferiti all'esercizio 2013 per l'Amministratore Delegato, il Consiglio di Amministrazione del 12 febbraio 2014, su proposta del Comitato per la Remunerazione - sentito anche il Collegio Sindacale - ha valutato e definito che il livello della *performance* complessiva raggiunta è pari a 114%. Il risultato sarà considerato anche quale riferimento per la quota parte di obiettivi comuni inserita nella scheda MBO 2013 dei *Top Managers* e di tutti i *Managers*.

Analogamente al Presidente, su espressa indicazione dell'Amministratore Delegato, tutti i compensi percepiti per le cariche ricoperte da quest'ultimo vengono corrisposti da Edison Spa alla Società Capogruppo titolare del suo rapporto di lavoro subordinato;

- non sono stati introdotti strumenti di incentivazione azionaria e/o monetaria di medio-lungo periodo per gli Amministratori a cui sono stati attribuiti cariche particolari (Presidente e Amministratore Delegato). Viceversa con riferimento ad alcuni *Top Managers* e *Managers*, si conclude con l'esercizio 2013 il primo ciclo triennale del programma di **remunerazione variabile di medio periodo (LTI) di natura monetaria** relativo al triennio 2011-2013.

Come descritto nella Relazione sulla Remunerazione relativa al precedente esercizio, il Programma LTI ha finalità di attrarre e trattenere le persone rilevanti per lo sviluppo dell'azienda con particolare attenzione ai giovani *Managers*, 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 ha coinvolto circa sessanta beneficiari ed è correlato ad un obiettivo di Risultato Netto d'esercizio per ciascuno degli anni del ciclo.

A consuntivo del triennio 2011-2013, il Consiglio di Amministrazione del 12 febbraio 2014, su proposta del Comitato per la Remunerazione - sentito anche il Collegio Sindacale - ha valutato i risultati aziendali raggiunti con riferimento al primo ciclo di LTI, determinando di riconoscere ai beneficiari del programma un valore equivalente all'86,7% del premio massimo erogabile;

- 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 istituiti in seno al Consiglio; è costituita di una componente predeterminata in cifra fissa annua e di un gettone di presenza da corrispondere per ogni riunione di Consiglio o di Comitato cui l'amministratore partecipi. Per i componenti dei diversi Comitati è stato attribuito a ciascun componente il medesimo compenso, fatta eccezione per i Presidenti dei Comitati per i quali è stato definito un compenso leggermente superiore in linea con le prassi di mercato, 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;
- con riferimento a particolari *benefits*, per il Presidente tenuto conto delle responsabilità e modalità operative di esercizio della carica, non sono stati definiti particolari *benefits*; con riguardo ai *benefits* dell'Amministratore Delegato in carica, la loro tipologia, finalità, trattamento è stata descritta al paragrafo di cui sopra afferente la remunerazione fissa, essendo stato ricompreso in essa il loro valore economico. 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. Per i *Top Managers* con responsabilità strategiche sono applicate le *policy* aziendali comuni a tutto il *management* in materia di *benefits* che prevedono in particolare l'assegnazione di una *company car* in uso promiscuo, specifiche coperture previdenziali e sanitarie nonché assicurazioni per copertura da infortuni/malattia professionale, infortuni extraprofessionali e vita. I massimali di rischio coperto rappresentano condizione di miglior favore rispetto a quanto previsto dal vigente contratto collettivo di lavoro in materia;
- **non** esistono accordi tra la Società e gli Amministratori, incluso l'Amministratore Delegato, 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 Orientamenti e linee guida della politica per la remunerazione esercizio 2014

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, sentito anche il parere del Collegio Sindacale, con riferimento all'esercizio in corso ha espresso i seguenti orientamenti e linee guida:

- Con riguardo al contesto domestico lo scenario economico generale e di mercato prevede una leggera ripresa dell'economia: il PIL tornerà a crescere seppur in termini modesti e contenuti sotto l'1%, trainato soprattutto dall'*export*; l'inflazione dovrebbe mantenersi su valori molto contenuti intorno all'1,5%, e la disoccupazione dovrebbe attestarsi intorno a valori poco inferiori ai picchi raggiunti nel 2013 intorno al 12%, con una perdurante ed estrema criticità per quanto attiene la disoccupazione giovanile che ha raggiunto tassi del 41% nel 2013. Anche il settore energetico - ed in particolare il settore elettrico - è caratterizzato da una perdurante situazione di criticità della domanda interna, da una situazione di *overcapacity* strutturale di capacità produttiva con conseguenti riflessi occupazionali e dall'avvio di un probabile riassetto dello scenario competitivo tra i principali operatori presenti sul mercato domestico.

In tale contesto, il mercato del lavoro domestico dovrebbe continuare ad essere caratterizzato da una bassa dinamicità, con previsione di qualche moderato segnale di ripresa soprattutto nei settori ed aziende esposte sui mercati internazionali, in particolare nei paesi a più alti tassi di crescita. A livello generale la ripresa appare incerta e timida, più realistica a partire dalla seconda parte dell'anno, se si confermasse il *trend* di miglioramento atteso del quadro macroeconomico generale e cominciasse a produrre i primi concreti effetti le politiche di rilancio e sostegno dell'occupazione avviate a fine anno ed in fase di lancio da parte del Governo.

A livello salariale la crisi economica in corso e le politiche fiscali introdotte dai governi negli ultimi anni per ridurre il debito pubblico, hanno determinato una progressiva erosione del potere reale d'acquisto dei salari pur in un contesto di bassa inflazione. In termini di salario reale il rischio è potenzialmente più rilevante per la categoria di lavoratori il cui rapporto di lavoro è regolato da contratti collettivi nazionali di lavoro che non hanno incorporato sistemi di revisione periodica dei salari strettamente connessi agli andamenti inflazionistici ed hanno inoltre progressivamente eliminato istituti e meccanismi automatici di incremento salariale (es. contratto collettivo nazionale per i dirigenti del settore industria applicato a tutto il *management* aziendale).
- Le tendenze generali in atto e le previsioni in materia di politiche retributive per Amministratori Esecutivi, *Top Executive* ed *Executive* sul mercato domestico delle medio-grandi aziende - rilevate attraverso le indagini sistematiche e periodiche di cui si avvale l'azienda attraverso specializzate società esterne - confermano una tendenza per l'anno 2014 a politiche salariali conservative in linea con il *trend* degli anni precedenti con particolare riguardo agli Amministratori dei *board* aziendali. In termini generali, per l'anno in corso le previsioni di spesa per politiche salariali **complessive del *management* si attestano su valori percentuali di incremento intorno al 2,6%**.
- Nel contesto di mercato sopra rappresentato, nel corso degli ultimi due esercizi l'azienda ha coerentemente applicato una progressiva ma significativa riduzione dei compensi riferiti agli Amministratori con particolari incarichi. L'azienda ha anche coerentemente contenuto, a partire dall'avvio dell'attuale ciclo di recessione economica, le politiche salariali relative a tutto il *management*. Relativamente all'esercizio 2013, coerentemente alle linee guida definite dal Consiglio di Amministrazione in applicazione delle politiche ed indirizzi rappresentati nella Relazione sulla Remunerazione approvata dall'Assemblea del marzo 2013, la dinamica retributiva aziendale per effetto della politica retributiva ha consuntivato un incremento pari al 2,3%.
- Alla luce del consolidato assetto azionario e della conseguente ridefinizione strategico-organizzativa, l'azienda deve continuare l'impegno nella sfida competitiva essenziale per difendere e recuperare redditività ed al contempo avviare un nuovo ciclo di crescita nel medio-lungo periodo, in Italia e sui mercati internazionali, in coerenza con la missione e la strategia di sviluppo definita all'interno del Gruppo.
- Alla luce di tale contesto di mercato e degli obiettivi rilevanti per l'esercizio in corso è opportuno collocare la politica salariale per l'anno 2014 delineandone le seguenti linee guida:

- con riferimento ai compensi degli amministratori non esecutivi, si confermano i compensi già definiti per l'esercizio 2013 e per tutta la durata del mandato triennale così come approvati dall'Assemblea del 22 marzo 2013;
- con riferimento al compenso per il **Presidente e l'Amministratore Delegato**, si conferma il complessivo pacchetto nella sua articolazione e valore, così come definito per l'esercizio 2013;
- con riferimento al *Top Management* e più in generale al *Management* aziendale, l'adozione di una politica salariale 2014 in sostanziale continuità con la politica adottata nell'esercizio precedente, in linea con le previsioni di mercato sull'anno e con i *budget* di costo del lavoro approvati per l'esercizio in corso;
- per quanto attiene agli obiettivi di esercizio collegati alla componente variabile dell'Amministratore Delegato, si valuta opportuno confermare la struttura generale e l'articolazione dell'anno precedente descritta al par. 2.3. Tale *panel* di obiettivi di natura economica/finanziaria e operativi di natura industriale/commerciale e sociale, costituiscono altresì obiettivi comuni aziendali estesi al *Top management* (peso 60% sul totale degli obiettivi assegnati) e con peso inferiore a tutto il *management* aziendale; essi sono quindi integrati agli specifici obiettivi di area/individuali. La struttura generale di cui sopra è applicata anche alla figura del dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari e al direttore dell'*internal audit*, adeguandone, in particolare per quest'ultimo, la tipologia di obiettivi e i pesi relativi alla particolare natura dell'incarico;
- infine viene riconfermata l'efficacia e la coerenza di prevedere per alcuni *Key-Managers* pre-identificati di particolare interesse, anche una retribuzione variabile correlata agli obiettivi di medio-lungo periodo coerenti con gli interessi degli azionisti e taluni obiettivi strategici aziendali, anche secondo una logica di *retention*. Conseguentemente, analogamente a quanto già definito nel triennio 2011-2013, dovrà essere lanciato per tale gruppo di *Managers* un secondo ciclo del programma LTI per il periodo 2014-2016. Con riferimento al *Top Management*, si è valutata l'opportunità di prevedere una strutturale articolazione del complessivo pacchetto remunerativo sulle tre componenti articolate nella retribuzione fissa annua lorda, retribuzione variabile annua lorda e retribuzione variabile di medio-lungo periodo. A tal fine sarà avviato uno studio coerentemente alla politica di Gruppo al fine di valutare l'opportunità di introdurre un sistema di retribuzione variabile differita di medio periodo. Tale sistema appare coerente ed in linea con le più recenti *best practices* di mercato e le raccomandazioni espresse dalla regolazione europea ed italiana in materia di remunerazione degli amministratori e del *Top Management*.

2.5 Procedure di gestione

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

- **L'Assemblea**, che definisce il compenso annuale per il Consiglio di Amministrazione relativo alla durata di ciascun mandato e, in linea con l' art.123-ter del TUF, esprime un voto sulla prima parte della relazione sulla politica di remunerazione predisposta dal Consiglio di Amministrazione e ad essa sottoposta in sede di approvazione del bilancio d'esercizio.
 - Il **Consiglio di Amministrazione**, che definisce la ripartizione del compenso stabilito dall'Assemblea tra i membri che lo compongono, ove non vi abbia provveduto l'Assemblea, e che stabilisce 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 Relazione sulla *Corporate Governance* 2013 a cui si rinvia) e approvato le norme di Funzionamento; per lo svolgimento delle proprie funzioni, il Comitato si avvale del supporto operativo della Direzione *Human Resources & Organization* e qualora valutato opportuno, di società qualificate di consulenza esterna diverse da quelle utilizzate normalmente dal *management* aziendale. 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 e/o gli altri sindaci 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 *Corporate Affairs*, che già assolve le medesime funzioni anche per il Consiglio di Amministrazione) e che fornisce gli elementi e i dati necessari all'istruttoria dei temi affrontati (a cura della Direzione *Human Resources & Organization*) partecipando alle riunioni del Comitato su richiesta ed invito dello stesso.



3. SEZIONE SECONDA



3.1 Tabelle dei compensi degli Amministratori, dei Sindaci e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Nella sottoriportata tabella sono riportati analiticamente i compensi degli amministratori, dei sindaci e dei dirigenti con responsabilità strategiche, anche se cessati nel corso dell'anno, maturati nel corso del 2013 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma riferiti alla società, alle società controllate e collegate alla data del 31 dicembre 2013.

Periodo di riferimento 1° gennaio 2013 - 31 dicembre 2013 (in migliaia di euro)

| Soggetto | | Descrizione e periodo carica | | Scadenza della carica (*) | Compensi fissi | Compensi per la partecipazione a Comitati |
|---|--------------------------------|---|----------|---------------------------|------------------|---|
| Nome e cognome | Carica ricoperta | Periodo per cui è stata ricoperta la carica | | | | |
| Amministratori in carica alla data del 31 dicembre 2013 (a) | | | | | | |
| Henri Proglio (b) | Presidente | 01.01.13 | 31.12.13 | 31.12.2015 | 660 | 0 |
| Bruno Lescoeur (c) | Amm. Delegato | 01.01.13 | 31.12.13 | 31.12.2015 | 828 | 0 |
| Béatrice Bigois | Amministratore (f) | 01.01.13 | 31.12.13 | 31.12.2015 | 60 | 37 |
| Paolo Di Benedetto | Amministratore (f) (g) (h) (i) | 22.03.13 | 31.12.13 | 31.12.2015 | 50 | 104 |
| Philippe Esper | Amministratore | 22.03.13 | 31.12.13 | 31.12.2015 | 50 | 0 |
| Gian Maria Gros-Pietro | Amministratore (f) (g) (h) (i) | 01.01.13 | 31.12.13 | 31.12.2015 | 61 | 129 |
| Pierre Lederer | Amministratore | 01.01.13 | 31.12.13 | 31.12.2015 | 54 | 0 |
| Denis Lépée | Amministratore | 22.03.13 | 31.12.13 | 31.12.2015 | 50 | 0 |
| Jorge Mora | Amministratore | 01.01.13 | 31.12.13 | 31.12.2015 | 54 | 0 |
| Thomas Piquemal | Amministratore (f) | 01.01.13 | 31.12.13 | 31.12.2015 | 60 | 31 |
| Nathalie Tocci | Amministratore (g) (h) | 22.03.13 | 31.12.13 | 31.12.2015 | 50 | 40 |
| Nicole Verdier-Naves | Amministratore (g) | 01.01.13 | 31.12.13 | 31.12.2015 | 61 | 24 |
| Totale compensi amministratori in carica alla data del 31 dicembre 2013 | | | | | 2.038 | 365 |
| Amministratori cessati nel corso del 2013 | | | | | | |
| Mario Cocchi | Amministratore (g) (h) | 01.01.13 | 22.03.13 | 22.03.2013 | 12 | 7 |
| Bruno D'Onghia | Amministratore | 01.01.13 | 22.03.13 | 22.03.2013 | 12 | 0 |
| Gregorio Gitti | Amministratore (g) (h) (i) | 01.01.13 | 22.03.13 | 22.03.2013 | 12 | 18 |
| Adrien Jami | Amministratore | 01.01.13 | 22.03.13 | 22.03.2013 | 12 | 0 |
| Steven Wolfram | Amministratore | 01.01.13 | 22.03.13 | 22.03.2013 | 12 | 0 |
| Totale compensi amministratori cessati nel corso del 2013 | | | | | 60 | 25 |
| Totale compensi amministratori | | | | | 2.098 | 390 |
| Sindaci in carica alla data del 31 dicembre 2013 (d) | | | | | | |
| Alfredo Fossati | Presidente Coll.Sind. | 01.01.13 | 31.12.13 | 31.12.2013 | 60 | 0 |
| Giuseppe Cagliero (e) | Sindaco effettivo | 01.01.13 | 31.12.13 | 31.12.2013 | 40 | 0 |
| Leonello Schinasi | Sindaco effettivo | 01.01.13 | 31.12.13 | 31.12.2013 | 40 | 0 |
| Totale compensi sindaci in carica alla data del 31 dicembre 2013 | | | | | 140 | 0 |
| Totale compensi sindaci | | | | | 140 | 0 |
| Totale compensi amministratori e sindaci | | | | | 2.238 | 390 |
| Dirigenti con responsabilità strategiche in carica al 31 dicembre 2013 (o) | | | | | 2.701 (p) | 0 |

(*) 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 dei soggetti ed al valore dei compensi in natura.

(a) Nominati dall'Assemblea del 22 marzo 2013.

(b) Confermato Presidente dall'Assemblea del 22 marzo 2013.

(c) Confermato Amministratore Delegato dal Consiglio di Amministrazione del 22 marzo 2013.

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

(e) Subentrato Sindaco Effettivo dal 24 maggio 2012 e confermato dall'Assemblea del 22 marzo 2013.

(f) Membro del Comitato Controllo e Rischi.

(g) Membro del Comitato per la Remunerazione.

(h) Membro del Comitato Indipendenti.

(i) Membro dell'Organismo di Vigilanza.

(l) Compenso variabile per il 2013.

(m) Compensi corrisposti direttamente alla Società EDF Sa e non al soggetto stesso.

(n) Compensi corrisposti direttamente al soggetto.

(o) Include n. 9 dirigenti.

(p) Compensi per retribuzioni da lavoro dipendente.

(q) Si veda dettaglio nella successiva tabella 3.2.

| Compensi variabili non equity | | 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 | Benefici non monetari (**) | Altri compensi | | | | |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 660 (m) | 0 | 0 | |
| 570 (l) | 0 | 0 | 0 | 1.398 (m) | 0 | 0 | |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 97 (m) | 0 | 0 | |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 154 (n) | 0 | 0 | |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 50 (n) | 0 | 0 | |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 190 (n) | 0 | 0 | |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 54 (m) | 0 | 0 | |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 50 (m) | 0 | 0 | |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 54 (m) | 0 | 0 | |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 91 (m) | 0 | 0 | |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 90 (n) | 0 | 0 | |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 85 (m) | 0 | 0 | |
| 570 | - | - | - | 2.973 | 0 | 0 | |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 19 (n) | 0 | 0 | |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 12 (n) | 0 | 0 | |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 30 (n) | 0 | 0 | |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 12 (m) | 0 | 0 | |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 12 (m) | 0 | 0 | |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 85 | 0 | 0 | |
| 570 | 0 | 0 | 0 | 3.058 | 0 | 0 | |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 60 (n) | 0 | 0 | |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 40 (n) | 0 | 0 | |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 40 (n) | 0 | 0 | |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 140 | 0 | 0 | |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 140 | 0 | 0 | |
| 570 (q) | 0 | 0 | 0 | 3.198 | 0 | 0 | |
| 1.098 (q) | 0 | 184 | 83 | 4.066 | 0 | 0 | |

Relazione sulla Remunerazione

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

Periodo di riferimento 1° gennaio 2013 - 31 dicembre 2013 (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 dei Consigli(1) | Emolumento Fisso per la Carica (2) | | |
| <i>Amministratori in carica alla data del 31 dicembre 2013 (a)</i> | | | | | | | | | |
| Henri Proglio (b) | Presidente | 01.01.13 | 31.12.13 | 31.12.2015 | 660 | 49 | 11 | 600 | - |
| Bruno Lescoeur (c) | Amm.Delegato | 01.01.13 | 31.12.13 | 31.12.2015 | 828 | 49 | 12 | 767 | - |
| Béatrice Bigois | Amministratore (f) | 01.01.13 | 31.12.13 | 31.12.2015 | 60 | 49 | 11 | - | 37 |
| Paolo Di Benedetto | Amministratore (f)(g)(h)(i) | 22.03.13 | 31.12.13 | 31.12.2015 | 50 | 39 | 11 | - | 104 |
| Philippe Esper | Amministratore | 22.03.13 | 31.12.13 | 31.12.2015 | 50 | 39 | 11 | - | - |
| Gian Maria Gros-Pietro | Amministratore (f)(g)(h)(i) | 01.01.13 | 31.12.13 | 31.12.2015 | 61 | 49 | 12 | - | 129 |
| Pierre Lederer | Amministratore | 01.01.13 | 31.12.13 | 31.12.2015 | 54 | 49 | 5 | - | - |
| Denis Lépée | Amministratore | 22.03.13 | 31.12.13 | 31.12.2015 | 50 | 39 | 11 | - | - |
| Jorge Mora | Amministratore | 01.01.13 | 31.12.13 | 31.12.2015 | 54 | 49 | 5 | - | - |
| Thomas Piquemal | Amministratore (f) | 01.01.13 | 31.12.13 | 31.12.2015 | 60 | 49 | 11 | - | 31 |
| Nathalie Tocci | Amministratore (g)(h) | 22.03.13 | 31.12.13 | 31.12.2015 | 50 | 39 | 11 | - | 40 |
| Nicole Verdier-Naves | Amministratore (g) | 01.01.13 | 31.12.13 | 31.12.2015 | 61 | 49 | 12 | - | 24 |
| Totale compensi amministratori in carica alla data del 31 dicembre 2013 | | | | | 2.038 | 548 | 123 | 1.367 | 365 |
| <i>Amministratori cessati nel corso del 2013</i> | | | | | | | | | |
| Mario Cocchi | Amministratore (g)(h) | 01.01.13 | 22.03.13 | 22.03.2013 | 12 | 10 | 2 | - | 7 |
| Bruno D'Onghia | Amministratore | 01.01.13 | 22.03.13 | 22.03.2013 | 12 | 10 | 2 | - | - |
| Gregorio Gitti | Amministratore (g)(h)(i) | 01.01.13 | 22.03.13 | 22.03.2013 | 12 | 10 | 2 | - | 18 |
| Adrien Jami | Amministratore | 01.01.13 | 22.03.13 | 22.03.2013 | 12 | 10 | 2 | - | - |
| Steven Wolfram | Amministratore | 01.01.13 | 22.03.13 | 22.03.2013 | 12 | 10 | 2 | - | - |
| Totale compensi amministratori cessati nel corso del 2013 | | | | | 60 | 50 | 10 | - | 25 |
| Totale compensi amministratori | | | | | 2.098 | 598 | 133 | 1.367 | 390 |
| <i>Sindaci in carica alla data del 31 dicembre 2013 (d)</i> | | | | | | | | | |
| Alfredo Fossati | Presidente Coll.Sind. | 01.01.13 | 31.12.13 | 31.12.2013 | 60 | 60 | - | - | - |
| Giuseppe Cagliero (e) | Sindaco effettivo | 01.01.13 | 31.12.13 | 31.12.2013 | 40 | 40 | - | - | - |
| Leonello Schinasi | Sindaco effettivo | 01.01.13 | 31.12.13 | 31.12.2013 | 40 | 40 | - | - | - |
| Totale compensi sindaci in carica alla data del 31 dicembre 2013 | | | | | 140 | 140 | 0 | 0 | - |
| Totale compensi sindaci | | | | | 140 | 140 | 0 | 0 | 0 |
| Totale compensi | | | | | 2.238 | 738 | 133 | 1.367 | 390 |

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

(a) Nominati dall'Assemblea del 22 marzo 2013.

(b) Confermato Presidente dall'Assemblea del 22 marzo 2013.

(c) Confermato Amministratore Delegato dal Consiglio di Amministrazione del 22 marzo 2013.

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

(e) Subentrato Sindaco Effettivo dal 24 maggio 2012 e confermato dall'Assemblea del 22 marzo 2013.

(f) Membro del Comitato Controllo e Rischi.

(g) Membro del Comitato per la Remunerazione.

(h) Membro del Comitato Indipendenti.

(i) Membro dell'Organismo di Vigilanza.

(1) Emolumenti deliberati dall'Assemblea del 24 aprile 2012 e successivamente dall'Assemblea del 22 marzo 2013.

(2) Emolumenti deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 4 giugno 2012 e successivamente dal Consiglio di Amministrazione del 23 aprile 2013.

(3) Emolumenti deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 4 giugno 2012 e successivamente dal Consiglio di Amministrazione del 22 marzo 2013.

(4) Emolumenti deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 22 marzo 2013.

Dettaglio dei **Compensi per la partecipazione a Comitati**

| Emolumenti per la partecipazione al Comitato per il Controllo e Rischi ⁽³⁾ | Emolumenti per i Gettoni di presenza al Comitato per il Controllo e Rischi ⁽³⁾ | Emolumenti per la partecipazione al Comitato per la Remunerazione ⁽³⁾ | Emolumenti per i Gettoni di presenza al Comitato per la Remunerazione ⁽³⁾ | Emolumenti per la partecipazione al Comitato Indipendenti ⁽⁴⁾ | Emolumenti per i Gettoni di presenza al Comitato Indipendenti ⁽³⁾ | Emolumenti per la partecipazione all'Organismo di vigilanza ⁽³⁾ | Emolumenti per i Gettoni di presenza all'Organismo di vigilanza ⁽³⁾ |
|---|---|--|--|--|--|--|--|
| - | - | - | - | - | - | - | - |
| - | - | - | - | - | - | - | - |
| 28 | 9 | - | - | - | - | - | - |
| 17 | 7 | 19 | 4 | 16 | 5 | 31 | 5 |
| - | - | - | - | - | - | - | - |
| 23 | 9 | 19 | 5 | 19 | 7 | 40 | 7 |
| - | - | - | - | - | - | - | - |
| - | - | - | - | - | - | - | - |
| 24 | 7 | - | - | - | - | - | - |
| - | - | 15 | 4 | 16 | 5 | - | - |
| - | - | 19 | 5 | - | - | - | - |
| 92 | 32 | 72 | 18 | 51 | 17 | 71 | 12 |
| - | - | 3 | 2 | - | 2 | - | - |
| - | - | - | - | - | - | - | - |
| - | - | 3 | 2 | - | 2 | 9 | 2 |
| - | - | - | - | - | - | - | - |
| - | - | - | - | - | - | - | - |
| - | - | 6 | 4 | - | 4 | 9 | 2 |
| 92 | 32 | 78 | 22 | 51 | 21 | 80 | 14 |
| - | - | - | - | - | - | - | - |
| - | - | - | - | - | - | - | - |
| - | - | - | - | - | - | - | - |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 92 | 32 | 78 | 22 | 51 | 21 | 80 | 14 |

3.2 Tabella dei Piani di incentivazione monetaria a favore degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Periodo di riferimento 1° gennaio 2013 - 31 dicembre 2013 (in migliaia di euro)

| Soggetto | | | Bonus dell'anno | | | Bonus di anni precedenti | | Altri bonus | |
|---|-------------------------|--|-------------------|-----------|-------------------------|--------------------------|-------------------|------------------|--|
| Nome e Cognome | Carica Ricoperta | Piano | Erogabile/Erogato | Differito | Periodo di differimento | Non più erogabile | Erogabile/Erogato | Ancora differiti | |
| Bruno Lescoeur | Amministratore Delegato | Piano di Incentivazione Monetaria Annuale 2013 CdA 23 aprile 2013 | 570 (a) | - | - | - | - | - | |
| | | Piano di Incentivazione Monetaria Annuale 2012 CdA 4 giugno 2012 | - | - | - | - | 668 (c) | - | |
| Totale | | | 570 | - | - | - | 668 | - | |
| Dirigenti con responsabilità strategiche | | | | | | | | | |
| Compensi nella Società che redige il bilancio | | Piano di Incentivazione Monetaria Annuale 2013 | 1.098 (b) | - | - | - | - | - | |
| | | Piano di Incentivazione Monetaria Annuale 2012 | - | - | - | - | 840 (d) | - | |
| | | Piano Triennale di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine - Periodo 2011 - 2013 CdA 2 dicembre 2011 | - | - | - | - | 650 (e) | - | |
| Compensi da controllate e collegate | | Piano di Incentivazione Monetaria Annuale 2013 | - | - | - | - | - | - | |
| Totale | | | 1.098 | - | - | - | 1.490 | - | |
| Totale | | | 1.668 | - | - | - | 2.158 | - | |

(a) Compenso variabile per il 2013.

(b) Bonus variabile per il 2013 per n. 9 dirigenti con responsabilità strategiche.

(c) Compenso variabile del 2012.

(d) Bonus variabile del 2012 per n. 9 dirigenti con responsabilità strategiche.

(e) Piano Triennale di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine - Periodo 2011 - 2013.

3.3 Tabella delle partecipazioni detenute dagli Amministratori, dai Sindaci e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Nella sottoriportata tabella sono indicate le partecipazioni detenute nel periodo 31 dicembre 2012 - 31 dicembre 2013 nella Edison e nelle società da essa controllate alla data del 31 dicembre 2013, da amministratori, sindaci e dai dirigenti con responsabilità strategiche, 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 2013 - 31 dicembre 2013

| Nome e cognome | Carica ricoperta | Società partecipata | Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente (31.12.12) | Numero azioni acquistate | Numero azioni vendute | Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso (31.12.13) |
|--|-----------------------|---------------------|--|--------------------------|-----------------------|--|
| <i>Amministratori in carica alla data del 31 dicembre 2013</i> | | | | | | |
| Henri Proglio | Presidente | | - | - | - | - |
| Bruno Lescoeur | Amm. Delegato | | - | - | - | - |
| Béatrice Bigois | Amministratore | | - | - | - | - |
| Paolo Di Benedetto | Amministratore | | - | - | - | - |
| Philippe Esper | Amministratore | | - | - | - | - |
| Gian Maria Gros-Pietro | Amministratore | | - | - | - | - |
| Pierre Lederer | Amministratore | | - | - | - | - |
| Denis Lépée | Amministratore | | - | - | - | - |
| Jorge Mora | Amministratore | | - | - | - | - |
| Thomas Piquemal | Amministratore | | - | - | - | - |
| Nathalie Tocci | Amministratore | | - | - | - | - |
| Nicole Verdier-Naves | Amministratore | | - | - | - | - |
| <i>Amministratori cessati nel corso del 2013</i> | | | | | | |
| Mario Cocchi | Amministratore | | - | - | - | - |
| Bruno D'Onghia | Amministratore | | - | - | - | - |
| Gregorio Gitti | Amministratore | | - | - | - | - |
| Adrien Jami | Amministratore | | - | - | - | - |
| Steven Wolfram | Amministratore | | - | - | - | - |
| <i>Sindaci in carica alla data del 31 dicembre 2013</i> | | | | | | |
| Alfredo Fossati | Presidente Coll.Sind. | | - | - | - | - |
| Giuseppe Cagliero | Sindaco effettivo | | - | - | - | - |
| Leonello Schinasi | Sindaco effettivo | | - | - | - | - |
| Dirigenti con responsabilità strategiche alla data del 31 dicembre 2013 (a) | | | - | - | - | - |

(a) Include n. 9 dirigenti.



4. PROPOSTA DI DELIBERA



Signori Azionisti,

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 e dei dirigenti con responsabilità strategiche 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, 12 febbraio 2014

Per il Consiglio di Amministrazione
Il Legale Rappresentante
Bruno Lescoeur

Il documento è disponibile anche
sul sito Internet www.edison.it

Coordinamento editoriale
Relazioni Esterne e Comunicazione

Progetto grafico
In Pagina, Saronno

Fotografie
www.edisonmediacenter.it

Stampa
Grafiche Mariano, Mariano Comense

Milano, marzo 2014

Questa pubblicazione è stata realizzata utilizzando carta ecologica, a basso impatto ambientale.



Edison Spa

Foro Buonaparte, 31
20121 Milano

Capitale Soc. euro 5.291.700.671,00 i.v.
Reg. Imprese di Milano e C.F. 06722600019
Partita IVA 08263330014
REA di Milano 1698754

130

EDISON SPA

Foro Buonaparte 31

20121 Milano

T 02 6222.1

www.edison.it