

Relazione sulla politica
in materia
di remunerazione
e sui compensi
corrisposti

2025





TORNA ALL'INDICE

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti

2025

Il presente documento non è idoneo a costituire la versione ufficiale
pubblicata ai sensi della direttiva Transparency

Indice

0. Introduzione 5

- 0.1 Premessa generale 6
- 0.2 Riferimenti normativi 7
- 0.3 Finalità e contenuti 7
- 0.4 *Compliance* 9

1. Sezione Prima 11

- 1.1 *Governance* 12
- 1.2 *Iter* di approvazione della remunerazione degli amministratori 13
- 1.3 Politica della remunerazione: finalità e principi generali 14
- 1.4 Struttura e articolazione della politica sulla remunerazione: esercizio 2025 15
- 1.5 Attuazione politica salariale 2025 e orientamenti e linee guida della politica per la remunerazione 2026 22
- 1.6 Orientamenti e linee guida per la remunerazione del Collegio Sindacale 26

2. Sezione Seconda 29

Prima parte

- Informazioni di confronto 30

Seconda parte

- 2.1 Tabelle dei compensi degli Amministratori, dei Sindaci e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche 32
- 2.2 Tabella dei Piani di incentivazione monetaria a favore degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche 36
- 2.3 Tabella delle partecipazioni detenute dagli Amministratori, dai Sindaci e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche 38





Introduzione

0.1 Premessa generale

Il Consiglio di Amministrazione in carica è stato nominato dall'assemblea del 3 aprile 2025, che ne ha fissato la durata per un periodo di tre esercizi (2025-2027), e quindi sino all'assemblea di approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2027. Il Consiglio è stato integrato, a seguito delle dimissioni rassegnate da Luc Rémont e Xavier Girre, con la cooptazione rispettivamente di Bernard Fontana da parte del Consiglio di Amministrazione del 12 giugno 2025 e di Claude Laruelle da parte del Consiglio di Amministrazione del 29 ottobre 2025. Bernard Fontana e Claude Laruelle rimarranno in carica fino alla prossima assemblea. Inoltre, l'amministratore Nelly Recrosio ha rassegnato in data 17 febbraio 2026 le proprie dimissioni con effetto dall'assemblea di approvazione del bilancio 2025.

Nel proprio ambito il Consiglio di Amministrazione ha istituito una serie di comitati (**Comitati Endoconsiliari**), tra cui il Comitato per la Remunerazione, nominandone il Presidente. Come di seguito precisato, la remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione è stata fissata dalla sopra richiamata assemblea su proposta dell'azionista di controllo, mentre quella degli amministratori investiti di particolari cariche (Presidente e Amministratore delegato), dei componenti dei diversi Comitati Endoconsiliari e dell'Organismo di Vigilanza 231, è stata determinata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione, sentito il Collegio Sindacale, in coerenza con quanto indicato nella politica di remunerazione sottoposta alla menzionata assemblea del 3 aprile 2025.

Il Comitato per la Remunerazione ha inoltre espresso la propria proposta e parere generale circa le linee guida di politica retributiva del *management* con particolare riguardo ai *Top Manager* individuati nei componenti del Comitato Esecutivo composto dai direttori delle cinque Divisioni di *business* e delle otto Divisioni *Corporate* del Gruppo, a riporto diretto dell'Amministratore delegato (**Comex**), e qualificabili, alla stregua dell'art. 123-ter del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 ("TUF"), dirigenti con responsabilità strategiche (**Top Manager**).

0.2 Riferimenti normativi

La presente Relazione è stata definita in osservanza ed applicazione del quadro normativo generale di riferimento in materia di politiche di remunerazione a livello comunitario e nazionale ed in particolare di quanto previsto dalla Direttiva UE 2017/828 (SHRDII), dall'art.123-ter del TUF, ed è stata predisposta secondo le indicazioni espresse in materia di politica per la remunerazione dalla Consob, da ultimo con delibera n. 21623 del 10 dicembre 2020, 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. 5 del Codice di *Corporate Governance* delle società quotate (Codice di *Corporate Governance*) (con le specificazioni appresso indicate), nonché le raccomandazioni suggerite dal Comitato per la *Corporate Governance*. La Relazione è strutturata secondo le linee guida espresse dall'art. 84-quater del Regolamento Emittenti Consob ed in conformità con l'Allegato 3A, schema 7-bis e Schema 7-ter in esso richiamati.

0.3 Finalità e contenuti

La relazione annuale sulla remunerazione fornisce un'informativa finalizzata ad accrescere la conoscenza e consapevolezza degli azionisti ed in generale degli *stakeholder* e del mercato, nonché della stessa Consob circa:

Sezione Prima

- la politica generale della Società in materia di remunerazione degli amministratori, del *Top management*, e più in generale del *management* aziendale, e dei sindaci;
- come la stessa contribuisca allo sviluppo della strategia aziendale, al perseguimento degli interessi di breve-medio e lungo termine e, più in generale, ad un successo sostenibile della Società sotto il profilo economico, ambientale e sociale, in linea con gli obiettivi ESG definiti e perseguiti dalla Società;
- le condizioni in base alle quali, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare temporaneamente alla politica definita e le modalità procedurali in base alle quali la deroga può essere esercitata e comunicata al mercato;
- la *governance* e le procedure utilizzate per la definizione, l'attuazione e la verifica dell'applicazione della stessa politica nel corso dell'esercizio 2025 e per la definizione della proposta di linee guida di indirizzo per la politica della remunerazione relativa all'esercizio 2026 per il *management* e, relativamente agli amministratori componenti gli organismi di *governance*, nonché ai componenti dell'Organismo di Vigilanza 231 ed ai Sindaci, con riferimento all'intero mandato.

Sezione Seconda

- un'informativa dettagliata e analitica circa le voci e i compensi che compongono la remunerazione 2025 di ciascun amministratore con riferimento agli elementi di natura monetaria fissi e variabili, alla remunerazione basata su strumenti finanziari -ove adottati-, alla correlazione tra obiettivi e risultati della Società di breve e medio-lungo periodo e le componenti variabili del compenso, ai benefici non monetari, alle partecipazioni detenute nella Società o in società da essa 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 dettagliata relativa alle voci e ai compensi che compongono la remunerazione 2025 dei sindaci;
- un'informativa aggregata relativa alle voci e ai compensi che compongono la remunerazione 2025 dei *Top Manager*, con riferimento agli elementi di natura monetaria fissi e variabili, alla eventuale remunerazione basata su strumenti finanziari - adottati-, alla correlazione tra obiettivi e risultati della Società di breve e medio-lungo periodo e le componenti variabili della retribuzione, ai benefici non monetari, nonché ad ogni altra indennità o forma di compenso pattuito in relazione all'eventuale risoluzione del rapporto di lavoro, qualora non prevista dal contratto di lavoro applicato e/o per disposizione di legge.

0.4 Compliance

La presente relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti nel 2025 (**Relazione sulla Remunerazione 2025**), predisposta dalla Società, è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 17 febbraio 2026 (tenuto conto delle valutazioni del Comitato per la Remunerazione e sentito, per quanto di competenza, il Collegio Sindacale); la Sezione Prima della Relazione viene quindi sottoposta al voto vincolante dell'assemblea convocata per approvare il bilancio relativo all'esercizio 2025, mentre la Sezione Seconda è sottoposta al voto consultivo della medesima assemblea.

La Relazione sulla Remunerazione 2025 viene messa 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*.

Deroghe

In presenza di circostanze eccezionali ed imprevedibili, o di decisioni strategiche rilevanti per impatto sulla strategia di medio-lungo periodo o sugli assetti azionari che potrebbero intervenire nel corso dell'esercizio, successivamente all'approvazione della presente politica da parte dell'Assemblea per quanto di competenza, è possibile derogare alla stessa osservando comunque quanto previsto nella Procedura Parti Correlate adottata dalla Società con riguardo alla disciplina delle remunerazioni. La Società si farà cura di rendere evidenza e motivazione delle suddette deroghe, qualora rilevanti, con conseguente adeguata comunicazione al mercato nel corso dell'esercizio, ove occorra.





Sezione prima

1.1 Governance

Gli organi sociali e i soggetti coinvolti nella gestione della remunerazione degli amministratori, del *Top management* e del Collegio Sindacale sono:

- **L'assemblea**, che definisce il compenso annuale per i componenti del Consiglio di Amministrazione relativo alla durata di ciascun mandato e, in linea con l'art.123-ter del TUF, esprime un voto vincolante sulla Sezione Prima della Relazione sulla politica di remunerazione predisposta dal Consiglio di Amministrazione e ad essa sottoposta in sede di approvazione del bilancio d'esercizio, nonché un voto consultivo sulla Sezione Seconda della Relazione.
- **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 definisce le linee guida della remunerazione, che indica nella Relazione annualmente predisposta dallo stesso e approvata dall'assemblea. Sulla base delle, e in conformità con, le linee guida contenute nella Relazione sulla Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione stabilisce il compenso degli amministratori componenti dei Comitati costituiti dallo stesso Consiglio e la struttura ed i compensi di qualsiasi natura per gli amministratori investiti di particolari cariche (Presidente e Amministratore delegato). Definisce altresì 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 attribuito al medesimo, ai *Top Managers* e 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, ove richiesto, del Comitato Operazioni con Parti Correlate, e delibera sentito anche il Collegio Sindacale, per quanto di competenza.
- **L'Amministratore delegato**, cui il Consiglio di Amministrazione attribuisce, attraverso il coordinamento e la supervisione delle direzioni aziendali che al medesimo fanno capo, l'implementazione operativa delle decisioni assunte in materia di remunerazioni per il *Top management* e il *management*, in conformità con le linee guida contenute nella Relazione sulla Remunerazione, e ne monitora la corretta attuazione anche avvalendosi del supporto del Comitato per la Remunerazione.
- **Il Comitato per la Remunerazione**, costituito dal Consiglio stesso che ne ha anche attribuito le relative funzioni (vedi Sezione *Governance* della Relazione sulla Gestione, di Sostenibilità e *Governance* 2025 a cui si rinvia) e approvato le norme di funzionamento. Per lo svolgimento delle proprie prerogative il Comitato si avvale del supporto operativo della Direzione *Human Resources & ICT* e, qualora valutato opportuno, di società qualificate di consulenza esterna diverse da quelle utilizzate normalmente dal *management* aziendale. Lo stesso si esprime altresì sulle deroghe temporanee, nei casi consentiti e in presenza di circostanze eccezionali, alla politica di remunerazione.
- **Il Comitato Operazioni con Parti Correlate** (vedi Sezione *Governance* della Relazione sulla Gestione, di Sostenibilità e *Governance* 2025 a cui si rinvia) che esprime le proprie valutazioni, su richiesta del Comitato per la Remunerazione o del Consiglio di Amministrazione, riguardanti la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche, laddove non risultino soddisfatte le condizioni previste dall'art. 13, comma 3, lett. b

del Regolamento Consob disciplinante le operazioni con parti correlate, nonché sulle deroghe temporanee alla politica di remunerazione.

- **Il Collegio Sindacale** che svolge i compiti ad esso attribuiti dall'art. 2389, comma 3 del Codice civile, per l'efficace esercizio dei quali interviene, come organo invitato, alle riunioni del Comitato per la Remunerazione e può partecipare alle riunioni del Comitato Operazioni con Parti Correlate.
- **Il management aziendale** che supporta l'attività del Comitato per la Remunerazione con compiti di segreteria generale (a cura della Direzione *Corporate Affairs & Governance*, 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 & ICT*) partecipando alle riunioni del Comitato, su richiesta ed invito dello stesso.

1.2 Iter di approvazione della remunerazione degli amministratori

Con riferimento alla remunerazione del Consiglio di Amministrazione in carica, che con le precisazioni indicate nella Premessa generale, è stato nominato dall'assemblea del 3 aprile 2025, con durata sino all'assemblea di approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2027, il compenso per i componenti del Consiglio di Amministrazione è stato fissato, con riguardo all'intero triennio, per ciascuno di essi dall'assemblea, in euro 50.000 lordi su base annua, oltre ad un gettone di presenza pari a euro 1.800 lordi per ogni riunione di Consiglio cui l'amministratore partecipi. Le deliberazioni assembleari sono state adottate su proposta dell'azionista di controllo, in continuità con gli importi stabiliti per il precedente Consiglio.

Successivamente, il Consiglio di Amministrazione del 6 maggio 2025 ha deliberato, acquisito il parere del Comitato per la Remunerazione e sentito, per quanto di competenza, il Collegio Sindacale, in linea con la politica di remunerazione sottoposta all'assemblea del 3 aprile 2025 e tenuto conto dei *benchmark* di riferimento, per il triennio 2025-2027:

- il compenso dei componenti dei Comitati Endoconsiliari (Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità, Comitato per la Remunerazione, Comitato Operazioni con Parti Correlate) e dell'Organismo di Vigilanza 231;
- il compenso del Presidente e dell'Amministratore delegato.

1.3 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 di breve e medio - lungo termine** finalizzati a **creare valore sostenibile per tutti gli stakeholders** interni ed esterni 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 agli esercizi precedenti;
- l'andamento macro-economico generale ed i *trend* in atto con particolare riferimento a quelli generali relativi al mercato del lavoro;
- l'andamento dei *trend* dei compensi e delle remunerazioni con riferimento alle grandi aziende che operano sul mercato domestico ed europeo ed il posizionamento competitivo delle politiche di remunerazione adottate dall'azienda con particolare *focus* sul settore energetico italiano; i riferimenti normalmente utilizzati dall'azienda sono rappresentati dalle indagini e dai *report* relativi all'Italia sulla *compensation & benefits* redatti da società esterna specializzata, nel confronto con il *panel* di aziende ivi rappresentate;
- la situazione economica aziendale in corso, gli obiettivi di breve e medio periodo, nonché le sfide connesse alle strategie di medio-lungo termine definite nel piano aziendale per il periodo;
- le linee guida in materia di politiche di remunerazione indicate dagli *standard* internazionali e comunitari, nonché gli obiettivi **ESG (Environmental, Social & Governance)**, come in particolare recepiti ed espressi dalla Società nella Sezione Sostenibilità della Relazione sulla Gestione, di Sostenibilità e *Governance* 2025 a cui si rinvia.

Per l'analisi dei *trend* di mercato nonché del confronto e del posizionamento competitivo delle politiche aziendali con riferimento ai compensi attribuiti ai componenti degli organi sociali e più in generale alle retribuzioni dei *manager*, oltre ai riscontri di cui sopra utilizzati di norma dall'azienda, il Comitato per la Remunerazione può valutare, di volta in volta, di avvalersi a spese della Società del supporto di qualificate società di consulenza esterne diverse da quelle normalmente utilizzate dal *management* aziendale. Il Comitato si è avvalso di tale facoltà al momento della definizione della struttura e del valore del compenso da attribuire nel triennio 2025-2027 ai componenti dei Comitati costituiti in seno al Consiglio stesso, agli amministratori investiti di particolari cariche (Presidente e Amministratore delegato), nonché all'Organismo di Vigilanza 231.

1.4 Struttura e articolazione della politica sulla remunerazione: esercizio 2025

Articolazione della Remunerazione

Tenuto conto delle finalità generali sopra espresse, nel corso del 2025 la politica sulla remunerazione si è sviluppata sulla base dei principi e linee guida di riferimento definite dal Consiglio di Amministrazione del 19 febbraio 2025, previo parere del Comitato per la Remunerazione, sentito, per quanto di competenza, anche il Collegio Sindacale. Le linee guida e i principi relativi alla Politica per la Remunerazione relativa all'esercizio 2025 sono contenuti nella Relazione sulla Remunerazione approvata dall'assemblea del 3 aprile 2025.

Con particolare riferimento ai componenti degli organismi di governance della Società, essa si è conseguentemente sviluppata e articolata come di seguito esposto: la remunerazione degli amministratori è stata determinata dall'assemblea del 3 aprile 2025 per l'intero triennio di durata della carica ed è costituita da una componente predeterminata in cifra fissa annua lorda e da un gettone di presenza da corrispondere per ogni riunione di Consiglio cui l'amministratore partecipi. Con riguardo invece ai compensi dei componenti dei Comitati Endoconsiliari, la stessa è stata determinata dal Consiglio ed è pure costituita da una componente predeterminata in cifra fissa annua lorda e da un gettone di presenza da corrispondere per ogni riunione di Comitato cui l'amministratore partecipi. Non sono previste remunerazioni variabili connesse ai risultati aziendali in nessuna forma. Relativamente agli amministratori non esecutivi la remunerazione risulta commisurata all'impegno loro richiesto.

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 una mancata assegnazione della componente variabile annua. All'Amministratore delegato, oltre a una componente variabile annuale, è stata anche attribuita una componente variabile di medio-lungo termine per il periodo di mandato 2025-2027 (LTI), analogamente a quanto assegnato ai *Top Manager*, e ad alcuni *senior manager* e *middle manager* del Gruppo; gli obiettivi di riferimento per la determinazione della componente variabile LTI sono stati definiti dal Consiglio di Amministrazione del 12 giugno 2025 a valere per l'Amministratore delegato e per il *management* individuato. Quanto alla componente variabile annua, il Consiglio di Amministrazione del 19 febbraio 2025 ha definito gli obiettivi per la stessa relativi all'esercizio 2025, che costituiscono anche il riferimento degli obiettivi del *Top management* e per tutto il *management* aziendale assegnatario di una remunerazione variabile di breve periodo.

Nei paragrafi che seguono viene illustrata la struttura della remunerazione dei soggetti sopraindicati.

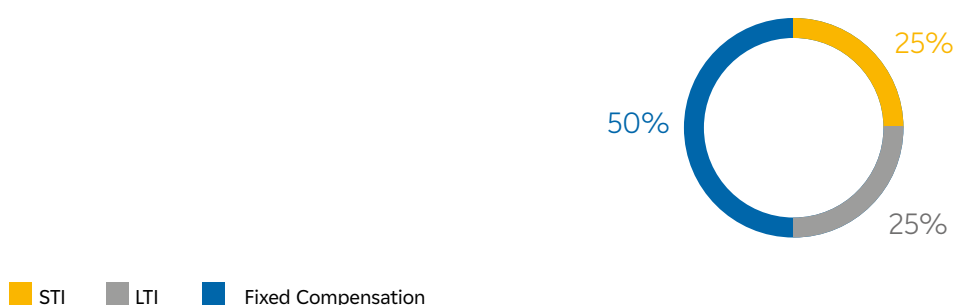
Compenso del Presidente

Il compenso del Presidente è stato definito dal **Consiglio di Amministrazione del 6 maggio 2025**, con il parere del Comitato per la Remunerazione ai sensi della Procedura per le Operazioni con Parti Correlate e sentito il parere del Collegio Sindacale, **che ha confermato per l'intera durata del mandato un compenso strutturato nella sola componente fissa**. Tale compenso, unitamente al compenso attribuito per la carica di amministratore, per espressa volontà dello stesso Presidente, viene corrisposto direttamente da Edison alla società capogruppo EdF Sa.

Compenso dell'Amministratore delegato

- Il compenso dell'**Amministratore delegato** è stato anch'esso stabilito dal Consiglio di Amministrazione del 6 maggio 2025, con il parere del Comitato per la Remunerazione ai sensi della Procedura per le Operazioni con Parti Correlate e sentito il parere del Collegio Sindacale. Tale compenso è stato definito nella sua struttura e valore nel confronto con il mercato comparabile, tenuto altresì conto del profilo di rischio economico finanziario aziendale connesso alla significativa volatilità dello scenario economico in atto nel settore delle *commodities* energetiche, della crescita della posizione connessa alla dimensione economica e sociale assunta dalla Società e del piano strategico di sviluppo previsto per il periodo di riferimento del mandato. Alla luce di tale contesto il valore complessivo del compenso è stato incrementato complessivamente di circa il 30% su base annua rispetto al mandato del triennio precedente, confermandone la composizione su tre componenti ma con aumento dell'incidenza della componente variabile di breve termine rispetto alla componente fissa. Conseguentemente il compenso risulta articolato in retribuzione fissa annua lorda, retribuzione variabile annua lorda (MBO) e componente variabile monetaria di medio periodo (LTI monetario triennale, 2025-2027 analogamente a quanto definito per il *Top management* ed il *middle management* assegnatari di LTI); anche per l'Amministratore delegato il compenso è stato definito per l'intera durata del mandato (2025-2027).
- Conseguentemente l'articolazione del compenso dell'Amministratore delegato e l'incidenza di ciascuna componente sul complessivo compenso annuo risulta così definita: componente fissa annua lorda pari a circa il 50%, componente variabile annua lorda (MBO) a valore *target* pari al 25% circa, e componente variabile monetaria di medio periodo (LTI) con quota annua a valore *target* pari a circa il 25%.

Pay mix Amministratore delegato

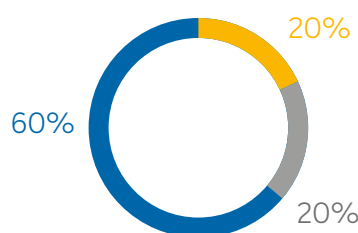


- All'Amministratore delegato non sono attribuiti particolari *benefit* in quanto gli sono riconosciuti dalla società titolare del suo rapporto di lavoro subordinato (la società controllante Transalpina di Energia Spa) **benefit analoghi a quelli previsti per il management del Gruppo Edison.**
- La **remunerazione variabile annua (MBO)** per l'Amministratore delegato è predeterminata con riferimento ad un valore *target* (100%) e ad un valore economico minimo e massimo pari rispettivamente al 75% ed al 125% del valore *target*; la stessa è correlata al raggiungimento di obiettivi di natura economico-finanziaria, industriali e commerciali e di obiettivi connessi più in generale a parametri di sostenibilità rilevanti per lo sviluppo strategico della Società predefiniti e misurabili e coerenti con il *trend* di obiettivi ESG assunti dalla Società ed espressi sulla base delle metriche indicate nella Sezione Sostenibilità della Relazione sulla Gestione, di Sostenibilità e Governance 2025 a cui si rinvia; tali obiettivi sono assegnati dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato per la Remunerazione, anche ai sensi della Procedura per le Operazioni con Parti Correlate, sentito il Collegio Sindacale.
- La **remunerazione variabile di medio periodo (LTI)** dell'Amministratore delegato è correlata al raggiungimento di obiettivi legati allo sviluppo strategico dell'azienda nel triennio di riferimento (2025-2027), rappresentati in dettaglio nel paragrafo "*Long Term Incentive*" della presente Relazione; il paniere include obiettivi di natura economico-finanziaria, obiettivi di sviluppo strategico-commerciale e obiettivi correlati a parametri ESG assunti dalla Società ed espressi sulla base delle metriche indicate nella Sezione Sostenibilità della Relazione sulla Gestione, di Sostenibilità e Governance 2025.

Remunerazione del *Top management*

- Per tutto il *management*, ivi inclusi i *Top Manager*, sono state confermate anche per l'esercizio 2025 le linee guida generali di politica retributiva articolate su tre componenti (retribuzione fissa, retribuzione variabile di breve periodo e, ai *Top Manager* e ad un selezionato gruppo di *senior manager* che occupano posizioni rilevanti e di giovani *manager* di elevato potenziale, come nel precedente triennio 2022-2024, anche una retribuzione variabile di medio- lungo periodo -programma LTI -ciclo 2025-2027).
- Conseguentemente l'**articolazione del compenso dei Top Manager** e l'incidenza di ciascuna componente sul complessivo compenso annuo risulta così definita: componente fissa annua lorda pari al 60% circa, componente variabile annua lorda (MBO) a valore *target* pari al 20% circa, e componente variabile monetaria di medio periodo (LTI) con quota annua a valore *target* pari al 20% circa.

Pay mix Top Management



■ STI ■ LTI ■ Fixed Compensation

- Analogamente all'Amministratore delegato, anche la remunerazione variabile annua lorda per i *Top Manager* (MBO), è predeterminata con riferimento ad un valore *target* (100%) e ad un valore economico minimo e massimo pari rispettivamente al 75% ed al 125% del valore *target*; la stessa è correlata al raggiungimento di obiettivi comuni aziendali analoghi a quelli attribuiti all'Amministratore delegato (peso 60%) integrata e completata di obiettivi specifici connessi alle responsabilità organizzative delegate a ciascun *Top Manager* (peso 40%).
- 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.

Obiettivi relativi alla componente variabile 2025 per Amministratore delegato e di riferimento per gli obiettivi comuni del *Top management* e del *management*

Per l'esercizio 2025, anche alla luce dello scenario di estrema volatilità del contesto mondiale legato ai conflitti in corso tenendo, sono stati assegnati i seguenti obiettivi:

- **obiettivi di natura economico-finanziaria** di peso complessivo pari al **45%** (misurati da indicatori riferiti all'Ebitda, al *Cash Flow* operativo e all'andamento dei costi operativi);
- **obiettivi di natura operativa** riferita a indicatori industriali e commerciali di peso complessivo pari al **25%** costituiti dallo sviluppo della generazione da fonti rinnovabili, dallo sviluppo del mercato dei Servizi Energetici e dalla crescita dei contratti di vendita di *commodities* energetiche e servizi e della qualità del servizio sul Mercato dei clienti finali;
- **obiettivi di natura sociale e ambientale**, di peso complessivo pari al **15%**, riferiti all'indice degli infortuni sul lavoro per il personale sociale e quello delle imprese esterne che operano per l'azienda; ad indicatori di misura dell'*engagement* del personale rilevati attraverso l'opinione dei dipendenti quantificata nell'ambito di una specifica *survey* gestita da qualificata società esterna; e alla riduzione delle emissioni CO2 (espresso attraverso il parametro delle emissioni evitate);
- a completamento del paniere di obiettivi annuali è stato infine confermato, come negli esercizi precedenti, anche un obiettivo di sviluppo strategico, con peso del **15%**, legato alla valutazione qualitativa del Consiglio di Amministrazione da fondare sulla base di specifici elementi e fattori. Come per gli esercizi precedenti, sono stati identificati nel lavoro del *management* svolto nell'esercizio orientato allo sviluppo della strategia di crescita dell'azienda nel medio-lungo periodo, che incorpora in sé anche il conseguimento di obiettivi ESG quale parte integrante della strategia stessa, e nel contributo complessivo dell'azienda alle *performance* di Gruppo.

L'insieme degli obiettivi di natura operativa gestionale e sociale assegnati concorrono comunque al conseguimento degli obiettivi ESG riconducibili agli obiettivi strategici riferiti al profilo ambientale e sociale ed espressi attraverso specifici indicatori di misura assunti dalla Società, e riportati nella sezione Sostenibilità della Relazione sulla Gestione, di Sostenibilità e *Governance* 2025. Tali obiettivi incidono complessivamente per il **30%** nel paniere degli obiettivi assegnati con riferimento all'MBO 2025 (considerando riconducibili agli obiettivi di tale natura anche quelli riferiti allo sviluppo di generazione elettrica da fonti rinnovabili e allo sviluppo di progetti di efficienza energetica).

Gli obiettivi generali sopradetti assegnati all'Amministratore delegato costituiscono punto di riferimento degli obiettivi annuali comuni dei *Top Manager* e del *management* aziendale - ad integrazione degli obiettivi specifici di area e/o individuali; gli obiettivi comuni aziendali per l'esercizio 2025 hanno un'incidenza del 60% sugli obiettivi complessivi assegnati ai *Top Manager* e del 20% per tutto il *management*.

Long Term Incentive 2025-2027

Come indicato nella politica di remunerazione approvata dall'assemblea del 3 aprile 2025, per l'Amministratore delegato, i *Top Manager* ed un selezionato numero di *senior manager* e giovani *manager* di elevato potenziale, in continuità con la Politica di Remunerazione già adottata negli anni precedenti e con le prassi di mercato per aziende comparabili, il Consiglio di Amministrazione del 12 giugno 2025, su proposta del Comitato per la Remunerazione, sentito, per quanto di competenza, il parere del Collegio Sindacale, ha definito l'avvio di un nuovo ciclo triennale di *Long Term Incentive plan* (LTI 2025-2027) di natura monetaria, approvandone contestualmente anche il relativo Regolamento. Il nuovo ciclo è strutturato su un paniere di obiettivi connessi allo sviluppo strategico dell'azienda nel triennio di riferimento del piano LTI, desunti dall'ultima revisione del piano strategico di medio termine approvata dal Consiglio di Amministrazione (Piano di Medio Termine 2025-2028). Tali obiettivi includono:

- parametri di risultato di natura economico-finanziaria con peso del 55% (espressi attraverso gli indicatori di Risultato Netto e Posizione Finanziaria Netta);
- obiettivi di sviluppo commerciale, di *business* con peso complessivo del 30% ,espressi attraverso obiettivi di sviluppo fonti rinnovabili e crescita dei contratti sul mercato B2C;
- obiettivi specifici ESG con peso del 15% espressi attraverso obiettivi di emissioni CO2 evitate e sviluppo della Diversità di Genere a livello manageriale. Gli obiettivi complessivi assegnati riconducibili a parametri ESG (comprensivi anche degli obiettivi di *business* relativi allo sviluppo di energia da fonti rinnovabili) assumono un peso del 30% sul totale del paniere LTI.

Il *target bonus* collegato al programma LTI è definito in rapporto alla retribuzione di riferimento degli assegnatari al momento dell'assegnazione ed il livello di *pay-out* (su una scala che va da un minimo del 50%, un *target* del 100%, ed un massimo del 150%) è correlato ad una scala di *performance* non lineare articolata a sua volta su 3 livelli (livello minimo pari al 75% del *target*, livello *target* 100% e livello massimo pari al 135% del livello *target*). Il pagamento è subordinato all'approvazione finale dei risultati ottenuti da parte del Consiglio di Amministrazione al termine del piano; il pagamento sarà esigibile solo a seguito dell'approvazione del bilancio da parte dell'Assemblea relativo all'ultimo anno di esercizio di riferimento del piano (esercizio 2027) a beneficio di coloro che risultano in forza all'azienda alla data. Non sono stati assegnati strumenti di incentivazione monetaria e/o azionaria al Presidente e agli altri amministratori.

Consuntivazione della *performance* relativa all'esercizio 2025

I **risultati economico-finanziari e la *performance* operativa complessiva** raggiunta dalla Società **nell'esercizio 2025 sono in linea con le aspettative di *budget***. Tale *performance* è stata conseguita in un contesto esterno di mercato caratterizzato dal perdurare di elementi di imprevedibilità legati a fenomeni geo-politici ed economici e da uno scenario di contrazione del prezzo delle *commodities* energetiche rispetto all'esercizio precedente.

Con specifico riferimento ai risultati conseguiti sugli obiettivi comuni assegnati per l'esercizio 2025 all'Amministratore delegato, il Consiglio di Amministrazione del 17 febbraio 2026, su proposta del Comitato per la Remunerazione, anche ai sensi della Procedura per le Operazioni con Parti Correlate, - sentito anche il Collegio Sindacale - ha valutato e definito, quale **livello complessivo di *performance* da considerare ai fini della quantificazione del *pay out* per l'MBO 2025 dell'Amministratore delegato il 97% su scala 0-125%**; tale valore percentuale di *performance* costituisce anche il riferimento per la

quota parte di obiettivi comuni relativi all'MBO 2025 dei *Top Manager* e di tutti i *manager* in base alla scala di valutazione agli stessi applicata.

Tale *performance* complessiva è la risultante di:

- livelli di *performance* in linea o leggermente superiori al *target* assegnato per gli obiettivi economici-finanziari;
- livelli di *performance* superiori ai *target* assegnati per gli obiettivi di qualità del servizio dei clienti residenziali e di acquisizione nuovi ordini nel *business* dell'efficienza energetica;
- livelli di *performance* ricompresi tra il valore minimo ed il valore *target* per gli obiettivi di sviluppo fonti rinnovabili ed emissioni evitate, penalizzati dai ritardi dei processi autorizzativi e dal quadro regolatorio specifico a livello nazionale;
- livelli di *performance* poco sotto il livello minimo ai fini MBO per l'obiettivo di crescita del portafoglio contratti commerciali nel segmento della clientela residenziale (nonostante un risultato di crescita organica del 5% superiore alla maggior parte dei *competitors*) e per l'obiettivo di infortuni sul lavoro, penalizzato da una crescita di incidenti del personale esterno sui nuovi cantieri, anche se di contenuta gravità;
- buona *performance* dell'obiettivo di clima sociale interno espresso attraverso l'indagine annuale di clima di Gruppo.

Il *pay-out* corrispondente al pagamento della componente variabile MBO per l'Amministratore Delegato e per tutto il personale aziendale assegnatario di retribuzione variabile MBO è stanziato nel bilancio d'esercizio 2025.

Clausole di *claw back*

Non sono state introdotte clausole di *claw-back* relative alle componenti variabili degli amministratori esecutivi e dei *Top Manager*; in considerazione del rapporto contrattuale di lavoro subordinato che intercorre tra gli amministratori esecutivi in carica, i *Top Manager* e le società che esprimono la compagine azionaria, ed in ragione del rigoroso processo di verifica e controllo dei risultati raggiunti riferiti alla componente variabile effettuato dalla Società verificato anche da organi indipendenti dal *management* e tenuto conto della moderata significatività in valore assoluto di tale componente variabile.

Benefit e indennità

Come sopra riportato con riferimento ai particolari *benefit*, per il Presidente, tenuto conto delle responsabilità e modalità operative di esercizio della carica, non sono stati definiti particolari *benefit*. Con riguardo ai *benefit* dell'Amministratore delegato in carica, in quanto dipendente della società controllante distaccato per la carica presso Edison, sono riconosciuti dalla società titolare del rapporto di lavoro gli stessi applicati da Edison a tutto il personale dipendente, quali di seguito descritti. Per tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale è attivata una specifica copertura assicurativa aziendale in materia di responsabilità civile verso terzi.

Ai *Top Manager* sono applicate le *policy* aziendali comuni a tutto il *management* in materia di *benefit* che prevedono in particolare l'assegnazione di una *company car* ad 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 e sono oggetto di periodico confronto con il mercato delle società comparabili tramite il supporto di specifici *benchmark* forniti da società esterne specializzate.

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 cessazione della carica a seguito di un'offerta pubblica di acquisto, o di mancato rinnovo dello stesso alla sua naturale scadenza. Quanto sopra, anche in considerazione del fatto che gli amministratori -fatta eccezione per gli amministratori indipendenti- sono al contempo titolari di rapporti di collaborazione professionale sotto forma di lavoro dipendente con le società che compongono la compagine azionaria della Società. Tali rapporti sono regolati da specifici contratti individuali di lavoro subordinato che -sotto il profilo della continuità del rapporto- sono formalmente distinti e autonomi rispetto all'incarico di componente del Consiglio di Amministrazione di Edison ed alla conseguente cessazione dello stesso. Tale profilo assume analoga rilevanza anche per tutti i dirigenti eventualmente chiamati a ricoprire incarichi esecutivi nel Consiglio di Amministrazione di società controllate e/o collegate di Edison, ivi inclusi i *Top Manager*.

Piani di successione

Il Consiglio di Amministrazione non ha ritenuto di prevedere specifici piani di successione relativi agli amministratori con incarichi esecutivi; tale valutazione tiene conto in particolare della composizione della compagine azionaria in essere e della rilevante consistenza del bacino di risorse manageriali che compongono il gruppo internazionale dell'azionista di maggioranza; tali elementi si considerano sufficienti a non far ritenere strettamente necessaria l'individuazione preventiva e specifica di tali soggetti. Per quanto attiene ai piani di successione relativi ai *Top Manager* ed ai *manager* che coprono posizioni rilevanti, gli stessi sono disciplinati nell'ambito di uno specifico processo interno gestito dal *management* della Società e soggetto a periodico aggiornamento.

1.5 Attuazione politica salariale 2025 e orientamenti e linee guida della politica per la remunerazione 2026

Il Consiglio di Amministrazione, con il parere favorevole del Comitato per la Remunerazione, e sentito anche il Collegio Sindacale, ha preliminarmente preso atto del consuntivo relativo alla politica di Remunerazione applicata dalla Società nel corso dell'esercizio 2025 la cui spesa ha registrato un incremento complessivo del 3,8%, inclusivo anche della componente non salariale relativa al miglioramento dei *benefit* riconducibili alla previdenza e sanità integrativa; tale valore è allineato al *budget* di politica approvato dall'assemblea per l'esercizio (ricompreso nel *range* 3,5%-4%) ed ai valori registrati sul mercato. Con riferimento all'esercizio 2026 il Consiglio di Amministrazione, con il parere favorevole del Comitato per la Remunerazione e sentito, per quanto di competenza, anche il Collegio Sindacale, ha espresso i seguenti orientamenti e linee guida.

Scenario Macroeconomico Generale:

A livello mondiale la crescita economica si prevede moderata, caratterizzata da crescenti fattori di instabilità e imprevedibilità connessi all'evoluzione dei conflitti militari in corso e alle tensioni geo-politiche e commerciali in atto. A livello mondiale la crescita attesa del PIL per il 2025 è pari a +3,3% (fonte FMI), in un contesto generale di grande instabilità.

Nell'ambito di tale scenario mondiale il PIL USA è previsto in aumento del +2,4% in leggera crescita rispetto al 2025, mentre la crescita del PIL dei principali paesi asiatici emergenti (Cina e India) è previsto intorno al +5%–+6%, in leggera flessione rispetto alle previsioni di chiusura 2025 (fonte FMI).

Per l'area euro la dinamica del PIL per il 2026 prevede un livello di crescita sostanzialmente allineato all'anno precedente (+1,3%- fonte FMI), con valori intorno o leggermente inferiori all'1% per Germania e Francia e valori più elevati intorno al 2% per la Spagna.

- Per l'Italia le previsioni economiche generali per il 2026 (Fonte ISTAT) prevedono una lieve crescita del PIL (+0,8% rispetto alla previsione di consuntivo 2025 dello 0,5%- 0,6%) sostenuta prevalentemente dalla domanda interna, in un contesto di inflazione contenuta leggermente inferiore al 2% anche per le previsioni al ribasso dei prezzi relativi ai prodotti energetici e di moderati tassi di interesse. La crescita dell'occupazione e delle retribuzioni in corso continuerà anche nel 2026 ma a ritmi più contenuti rispetto al 2025, sostenuta da un buon livello di investimenti (+2,7%) ancora trainati dal completamento delle opere previste nel PNNR.
- Il mercato del lavoro in Italia per il 2026 si prevede che confermi la dinamica avviata negli ultimi due anni caratterizzata da crescita dell'occupazione (oltre il 62%), riduzione significativa della disoccupazione (intorno al 6%) e crescita del tasso di *mismatch* tra domanda e offerta (oltre il 50%), aggravato anche dalla continua e strutturale contrazione della popolazione giovanile in entrata nel mondo del lavoro. Tale contesto determina una rilevante dinamica di *turnover*. Il tasso di *turnover* in uscita globale nelle medio- grandi aziende negli ultimi 12 mesi è stato superiore al 7% con valori doppi e anche superiori nella popolazione giovanile ed in alcune famiglie professionali caratterizzati da profili di competenze tecnico-scientifiche o connesse al settore delle nuove tec-

nologie digitali. In tale *cluster* di aziende il *turnover* volontario della popolazione manageriale ha riscontrato una dinamica intorno al 5% (Fonte: Korn Ferry e Compensation and benefits report Mercato generale Italia e Energy 2025; KF Outlook 2025).

- In termini di politiche salariali per il *management*, le ultime previsioni per il mercato generale Italia effettuate da specializzate società esterne di cui si avvale l'azienda (Korn Ferry) prevedono un **incremento della retribuzione annua lorda** del 3,7%.
- In un contesto generale di significativa trasformazione, influenzato da fattori geopolitici, tecnologici e di sostenibilità, **il settore energetico italiano** sta attraversando significativi cambiamenti negli ultimi anni, con tendenze in continua evoluzione sia in termini di domanda che di offerta. Le politiche energetiche a sostegno della **carbon neutrality**, adottate a livello EU e in Italia, fanno prevedere nel medio-lungo termine scenari caratterizzati da una crescita nei consumi di elettricità, pur tenendo conto dell'impatto dell'efficientamento energetico. Si è avviato ed è in corso un nuovo ciclo di investimenti rilevanti e di sviluppo del settore elettrico destinati, in particolare, a sostenere le iniziative ed i progetti di generazione di energia elettrica rinnovabile e a bassa emissione di CO₂, di nuove modalità di produzione e stoccaggio di energia elettrica (es. pompaggi e batterie), di nuovi modelli di mobilità sostenibile e di efficientamento dei consumi energetici in particolare negli edifici pubblici e privati, di innovazione di processi e soluzioni attraverso l'adozione delle nuove tecnologie digitali e nell'ambito delle infrastrutture energetiche di trasporto e distribuzione. I dati registrati nel corso degli ultimi anni e i piani di investimento annunciati dai principali operatori energetici per i prossimi anni confermano questo *trend* di crescenti investimenti rispetto all'esercizio precedente. Si registra inoltre, a completamento del quadro generale, la recente apertura a livello politico della discussione in merito alla produzione di energia nucleare, quale ulteriore elemento a supporto della strategia di decarbonizzazione.
- Lo scenario sopradescritto conferma per il mercato del lavoro del settore energetico italiano il **trend** di crescente dinamicità e competitività, avviatosi già negli ultimi anni. Tale scenario, in un contesto generale di mercato del lavoro già caratterizzato dagli elevati tassi di *mismatch* e di *turnover*, accentua le difficoltà per gli operatori del settore a reperire e trattenere le **skills** necessarie a sostenere tali programmi di sviluppo, determinandone orientamenti verso politiche retributive maggiormente aggressive con particolare riferimento ai giovani laureati e diplomati di profilo tecnico-scientifico ed economico ed ai profili tecnico-operativi di campo.
- Nel contesto dell'andamento della dinamica retributiva sopra rappresentata, **Edison nel 2025**, ha adottato una politica salariale, con riferimento al *management*, in linea ai valori medi delle aziende comparabili del mercato, privilegiando una politica salariale più competitiva nel confronto con il mercato per i giovani *manager* e le risorse ad elevato potenziale di crescita anche se non ancora assegnatarie di responsabilità manageriali. La Società si è posta l'obiettivo di attuare una politica salariale orientata a valorizzare e proteggere dal mercato in particolare il *middle management* ed i giovani *manager* che coprono posizioni organizzative rilevanti in chiave di potenziale sviluppo prospettico e di competenze rilevanti per la Società, attenta a mantenere una equilibrata, ragionevole ed equa dinamica salariale tra il *Top management* dell'azienda, il *management* e più in generale l'intera popolazione aziendale. Relativamente a tale profilo, il rapporto tra la retribuzione globale annua più elevata attribuita dall'Azienda e la retribuzione annua totale mediana di tutti i dipendenti, ad esclusione dell'Amministratore delegato, è pari ad un parametro di 12X.

La **politica salariale adottata nell'esercizio 2025** relativa a tutto il *management*, sviluppata secondo le linee guida approvate e rappresentate nella Relazione sulla Remunerazione 2024, sot-

toposta all'assemblea della Società del 3 aprile 2025, ha consuntivato un incremento strutturale del 3,8% inclusivo anche dell'interventi migliorativi del *Welfare* aziendale in materia di Previdenza e Sanità Integrativa, valore in linea con il dato del mercato generale e al settore *energy* ricompreso in un *range* 3,5%-4% e in linea con il valore approvato dall'assemblea per l'esercizio 2025 (3,5%-4%). La politica salariale della Società è inoltre integrata per il *Top Management* e per un selezionato gruppo di *senior manager* e giovani *manager* di una componente di retribuzione variabile di natura monetaria di medio periodo (programma *Long Term Incentive* - triennio 2025-2027), come sopra descritto al paragrafo 1.4, e da un competitivo pacchetto complessivo di *benefits* e di un programma di *Welfare* contrattuale e aziendale che la Società sta progressivamente migliorando ed estendendo al personale delle società neoacquisite. A beneficio dei giovani-neolaureati, e al fine di contenerne il *turnover* volontario, la Società ha incrementato a partire dal 2024 le proprie politiche salariali di ingresso in azienda e un programma di *Company Social Housing*.

Le politiche salariali adottate dall'azienda unitamente alle complessive politiche gestionali applicate dall'azienda ha consentito la riduzione del *turnover* volontario in uscita del *management* rispetto all'esercizio precedente e di mantenerlo su un valore inferiore al 2%, significativamente inferiore al mercato generale e al settore *energy*.

Politiche di remunerazione del *Top management* e del *management*

Con riferimento alle **remunerazioni degli amministratori**, ivi compresi gli amministratori investiti di particolari cariche (Presidente e Amministratore delegato) e dei componenti dei Comitati Endoconsiliari e dell'Organismo di Vigilanza 231, viene confermata anche per l'esercizio in corso la politica delle remunerazioni descritta al paragrafo 1.4 della presente Relazione già applicata nel precedente esercizio, primo anno del mandato.

Con riferimento alle **politiche di remunerazione del *Top Management* e *management***, tenuto conto delle previsioni di politica salariale espresse dalle analisi di mercato sopracitate e valutato altresì il quadro economico generale, si ritiene opportuno adottare per il 2026 un **budget** di spesa per la politica di remunerazione annua del 3% della massa salariale globale annua di riferimento, leggermente inferiore con quanto consuntivato nell'esercizio precedente (3,8%) e con le previsioni del mercato energia e generale (3,7%).

Tale politica assume di continuare il *trend* avviato nel 2024 per un parziale e graduale recupero del potere d'acquisto dei salari rispetto al picco inflazionistico del biennio 2022-2023 e considera un contesto estremamente dinamico e competitivo del mercato del lavoro in generale e del settore energia in particolare.

Obiettivi relativi alla componente variabile 2026 per Amministratore delegato e di riferimento per gli obiettivi comuni del *Top management* e del *management*

Per quanto attiene agli obiettivi per l'esercizio 2026 collegati alla componente variabile di breve periodo (MBO) dell'Amministratore delegato, per i *Top Manager* e per tutto il *management* aziendale, in linea generale si valuta opportuno confermare la struttura di un *panel* che includa obiettivi di natura economico/finanziaria, di natura operativa industriale/commerciale e di natura sociale, inclusi obiettivi ESG, improntati a principi di sostenibilità della *performance* e crescita dell'azienda anche nel medio- lungo periodo. I livelli di *performance* attesi in relazione a tali obiettivi fanno riferimento ai valori del *budget* 2026, approvato dal Consiglio di Amministrazione del 5 dicembre 2025.

Il paniere degli obiettivi è composto da:

- **obiettivi di natura economico-finanziaria** di peso complessivo pari al **50%** (misurati da indicatori riferiti all'Ebitda, al *Cash Flow* operativo e all'andamento dei costi operativi);
- **obiettivi di natura operativa** riferita a indicatori industriali e commerciali di peso complessivo pari al **20%** costituiti dallo sviluppo della generazione da fonti rinnovabili (in termini di MW installati), dallo sviluppo del mercato dei servizi energetici e dalla crescita dei contratti di vendita di *commodities* energetiche e servizi sul mercato dei clienti finali;
- **obiettivi di natura sociale e ambientale**, di peso complessivo pari al **20%** riferiti all'indice degli infortuni sul lavoro per il personale sociale e quello delle imprese esterne che operano per l'azienda, allo sviluppo delle politiche e degli obiettivi in tema di pari opportunità ed equità di genere, e dalle emissioni evitate di CO₂;
- a completamento del paniere di obiettivi annuali è stato infine confermato, come negli esercizi precedenti, anche un **obiettivo di sviluppo strategico**, con peso del **10%**, legato alla valutazione qualitativa del Consiglio di Amministrazione da fondare sulla base di specifici elementi e fattori che, come per gli esercizi precedenti, sono stati identificati nel lavoro del *management* svolto nell'esercizio orientato allo sviluppo della strategia di crescita dell'azienda nel medio-lungo periodo, ed nel contributo complessivo dell'azienda alle *performance* di Gruppo.

Tra gli obiettivi di natura operativa gestionale e sociale assegnati, sono inclusi anche obiettivi che concorrono al conseguimento degli obiettivi ESG riconducibili agli obiettivi strategici riferiti al profilo ambientale e sociale ed espressi attraverso specifici indicatori di misura assunti dalla Società e riportati nella sezione Sostenibilità della Relazione sulla Gestione, di Sostenibilità e *Governance*. Tali obiettivi incidono complessivamente per il **35%** nel paniere degli obiettivi assegnati con riferimento all'MBO 2026 (considerando riconducibili agli obiettivi di tale natura anche quelli operativi riferiti allo sviluppo di generazione elettrica da fonti rinnovabili e allo sviluppo dei contratti di efficienza energetica).

Gli obiettivi generali sopradetti assegnati all'Amministratore delegato costituiscono punto di riferimento degli obiettivi annuali comuni dei *Top Manager* e del *management* aziendale - ad integrazione degli obiettivi specifici di area e/o individuali, gli obiettivi comuni aziendali per l'esercizio 2026 hanno un'incidenza del 60% sugli obiettivi complessivi assegnati ai *Top Manager* e del 20% per tutto il *management*.

1.6 Orientamenti e linee guida per la remunerazione del Collegio Sindacale

Il compenso del Collegio Sindacale in carica dal 2023 ed in scadenza con l'approvazione del bilancio d'esercizio 2025 è stato **fissato dall'assemblea del 5 aprile 2023**, su indicazione dell'azionista di controllo Transalpina di Energia Spa, in un compenso annuo fisso di euro 75.000 lordi per il Presidente e di euro 50.000 lordi per ciascun sindaco effettivo, oltre ad un gettone di presenza pari a euro 1.000 per il Presidente del Collegio Sindacale, e a euro 750 per ciascuno degli altri due sindaci effettivi, per ogni riunione di Collegio Sindacale, di Comitato Endoconsiliare e o di Organismo di Vigilanza 231 alla quale ciascuno di essi intervenga.

Tale remunerazione è ritenuta adeguata anche in base alle evidenze e *practices* di mercato per aziende comparabili, all'impegno richiesto, alla rilevanza del ruolo ricoperto, nonché alle caratteristiche dimensionali e settoriali della Società.

Con riguardo alle proposte di remunerazione relativa al Collegio Sindacale che sarà nominato dall'assemblea che approverà il bilancio 2025, il Consiglio di Amministrazione, sentito anche il Comitato per la Remunerazione, ritiene preferibile, in considerazione del ruolo di controllo dell'organo, non formulare specifiche proposte al riguardo e demandare all'assemblea ogni valutazione sul tema, sulla base dei suggerimenti contenuti nel Codice di *Corporate Governance* e delle *practices* comparabili di mercato.





Sezione Seconda

Prima parte

In relazione alla struttura e all'articolazione delle diverse componenti delle remunerazioni per amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche, nonché alla correlazione delle componenti variabili con gli obiettivi assegnati e i risultati aziendali, si rimanda alla Sezione Prima della presente Relazione, Paragrafo 1.4.

Informazioni di confronto

Sono di seguito riportate le informazioni di confronto tra la variazione annuale dei compensi totali degli amministratori e dei sindaci; dei risultati di Gruppo in termini di Margine operativo lordo, Risultato operativo, Risultato netto e Indebitamento finanziario netto; della remunerazione media dei dipendenti del Gruppo.

Nome e Cognome	Carica Ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica		Compensi totali 2025 (in migliaia di euro)	Variazione in %
<i>Amministratori in carica alla data del 31 dicembre 2025 (*)</i>					
Marc Benayoun	Presidente	In carica dal 2019 e confermato nel 2022 e nel 2025	(c)	333	-0,89
Nicola Monti	Amm.Delegato	In carica dal 19/06/2019. Confermato nel 2022 e nel 2025	(d)	1.052 (i)	-37,83
Béatrice Bigois	Amministratore	In carica dal 2019 e confermata nel 2022 e nel 2025	(c)	91	-3,19
Mario Cera	Amministratore (a)	In carica dal 03/04/2025		122	-
Caroline Monique Chanavas	Amministratore	In carica dal 15/10/2024 e confermata nel 2025	(c)	91	-
Bernard Fontana	Amministratore	In carica dal 12/06/2025	(c)	35	-
Angela Gamba	Amministratore (a)	In carica dal 2022 e confermata nel 2025		191	-1,04
Claude Laruelle	Amministratore	In carica dal 29/10/2025	(c)	12	-
Andrea Munari	Amministratore (a)	In carica dal 15/10/2024 e confermato nel 2025		157	613,64
Monica Poggio	Amministratore (a)	In carica dal 03/04/2025		124	-
Nelly Recrosio	Amministratore (l)	In carica dal 31/03/2022 e confermato nel 2025	(c)	63	-
Totale compensi amministratori in carica al 31 dicembre 2025				2.271	-5,38
<i>Amministratori cessati al 31 dicembre 2025</i>					
Paolo Di Benedetto	Amministratore (a)	In carica dal 2019, confermato nel 2022, cessato il 03/4/2025		55	-74,54
Xavier Girre	Amministratore	In carica dal 2019, confermato nel 2022, cessato il 30/06/2025	(c)	32	-49,21
Luc Rémont	Amministratore	In carica dal 2019, confermato nel 2022, cessato il 13/05/2025	(c)	22	-65,08
Totale compensi Amministratori cessati al 31 dicembre 2025				109	-60,93
Totale Compensi Amministratori				2.380	-11,16
<i>Sindaci in carica alla data del 31 dicembre 2025 (b)</i>					
Serenella Rossi	Presidente Coll.Sind.	In carica nel 2021, 2022, 2023,2024 e 2025		108	0,93
Lorenzo Pozza	Sindaco effettivo	In carica nel 2021, 2022, 2023,2024 e 2025		75	1,35
Gabriele Villa	Sindaco effettivo	In carica nel 2021, 2022, 2023,2024 e 2025		70	-2,78
Totale compensi sindaci				253	0

Note

(*) Il Consiglio di Amministrazione della Società è stato nominato dall'Assemblea del 3 aprile 2025, fatta eccezione per Bernard Fontana, cooptato dal Consiglio di Amministrazione del 12 giugno 2025 in sostituzione di Luc Rémont, e per Claude Laruelle, cooptato dal Consiglio di Amministrazione del 29 ottobre 2025 in sostituzione di Xavier Girre. Entrambi gli amministratori cooptati rimarranno in carica fino alla prossima Assemblea del 30 marzo 2026.

(a) Amministratore Indipendente

(b) Il Collegio Sindacale è stato nominato dall'Assemblea del 5 aprile 2023 che ha confermato i precedenti componenti e ne ha deliberato l'emolumento. Il mandato scade con l'Assemblea di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2025.

(c) Compensi corrisposti direttamente alla Società EDF SA e non al soggetto stesso.

Risultati del Gruppo	2025 (in milioni di euro)	Variazione %	2024 (in milioni di euro)
Margine operativo lordo	1.305	-23,59	1.708
Risultato operativo	423	-23,65	554
Risultato netto (di competenza del Gruppo)	240	-40,45	403
Indebitamento finanziario netto	-219	-169,97	313
Remunerazione annua lorda media dei dipendenti del Gruppo (in euro)	57.240		56.687

Compensi totali 2024 (in migliaia di euro)	Variazione in %	Compensi totali 2023 (in migliaia di euro)	Variazione in %	Compensi totali 2022 (in migliaia di euro)	Variazione in %	Compensi totali 2021 (in migliaia di euro)
336	0,90	333	-5,67	353	-15,95	420
1.692 (h)	95,83	864 (g)	5,62	818 (f)	-29,85	1.166 (e)
94	-	94	1,08	93	5,68	88
-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-
193	17,68	164,00	-9,39	181,00	-1,09	183,00
-	-	-	-	-	-	-
22	-	0	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-
63	-	63	28,57	49	-	-
2.400	58,10	1.518	1,61	1.494	-15,62	1.857
216	0,93	214	-6,55	229	-2,14	234
63	-	63	6,78	59	-4,84	62
63	3,28	61	916,67	6	-	-
279		277		288		62
2.679	49,25	1.795	0,73	1.782	-99,69	1.919
107	2,88	104	-3,70	108	2,86	105
74	2,78	72	-5,26	76	7,04	71
72	1,41	71	-5,33	75	5,63	71
253	2,43	247	-4,63	259	-69,23	247

(d) Compensi corrisposti direttamente alla società Transalpina di Energia Spa e non al soggetto stesso.

(e) Comprende il compenso variabile per il 2021 di euro 228.000 e il compenso del Piano Triennale di Incentivazione Monetaria di Medio/Lungo Termine 2019-2021 per euro 368.000.

(f) Comprende il compenso variabile per il 2022 di euro 255.000.

(g) Comprende il compenso variabile per il 2023 di euro 300.000.

(h) Comprende il compenso variabile per il 2024 di euro 263.000 e il compenso del Piano Triennale di Incentivazione Monetaria di Medio/Lungo Termine 2022-2024 per euro 863.000.

(i) Comprende il compenso variabile per il 2024 di euro 402.000

(l) Dimissionaria con effetto dall'assemblea di approvazione del bilancio 2025.

Variazione %	2023 (in milioni di euro)	Variazione in %	2022 (in milioni di euro)	Variazione in %	2021 (in milioni di euro)
-5,53	1.808	71,21	1.056	6,77	989
-30,40	796	43,17	556	19,31	466
-21,75	515	241,06	151	-63,44	413
-295,63	-160	-133,54	477	358,65	104
	54.314		50.897		52.462

Seconda parte

2.1 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 2025 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma riferiti alla Società, alle società controllate e collegate alla data del 31 dicembre 2025.

Periodo di riferimento 1° gennaio 2025 - 31 dicembre 2025 (in migliaia di euro)

SOGGETTO Nome e Cognome	DESCRIZIONE E PERIODO CARICA			COMPENSI	
	Carica Ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica (*)	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a Comitati
<i>Amministratori in carica alla data del 31 dicembre 2025 (**)</i>					
Marc Benayoun (a)	Presidente	01.01.25 31.12.25	31.12.27	333	-
Nicola Monti (b)	Amm.Delegato	01.01.25 31.12.25	31.12.27	712	-
Béatrice Bigois (c)	Amministratore	01.01.25 31.12.25	31.12.27	61	30
Mario Cera (c) (d) (e)	Amministratore (f)	03.04.25 31.12.25	31.12.27	48	74
Caroline Monique Chanavas (d)	Amministratore	01.01.25 31.12.25	31.12.27	63	28
Bernard Fontana	Amministratore	12.06.25 31.12.25	30.03.26	35	-
Angela Gamba (c) (e) (g) (i)	Amministratore (f)	01.01.25 31.12.25	31.12.27	63	128
Claude Laruelle	Amministratore	29.10.25 31.12.25	30.03.26	12	-
Andrea Munari (c) (e) (l) (m)	Amministratore (f)	01.01.25 31.12.25	31.12.27	63	94
Monica Poggio (c) (d) (e)	Amministratore (f)	03.04.25 31.12.25	31.12.27	48	76
Nelly Recrosio (t)	Amministratore	01.01.25 31.12.25	30.03.26	63	-
Totale compensi amministratori in carica alla data del 31 dicembre 2025				1.501	430
<i>Amministratori cessati nel corso del 2025</i>					
Paolo Di Benedetto (c) (d) (e) (g)	Amministratore (f)	01.01.25 03.04.25	03.04.25	15	40
Xavier Girre	Amministratore	01.01.25 30.06.25	30.06.25	32	-
Luc Rémont	Amministratore	01.01.25 13.05.25	13.05.25	22	-
Totale compensi Amministratori cessati nel corso del 2025				69	40
Totale compensi amministratori				1.570	470
<i>Sindaci in carica alla data del 31 dicembre 2025 (h)</i>					
Serenella Rossi	Presidente Coll.Sind.	01.01.25 31.12.25	31.12.25	89	19
Lorenzo Pozza	Sindaco effettivo	01.01.25 31.12.25	31.12.25	61	14
Gabriele Villa	Sindaco effettivo	01.01.25 31.12.25	31.12.25	60	10
Totale compensi sindaci in carica alla data del 31 dicembre 2025				210	43
Totale compensi sindaci				210	43
Totale compensi amministratori e sindaci				1.780	513
Dirigenti con responsabilità strategiche (n)				3.347	(r)

Note

(*) Il mandato scade con l'Assemblea di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2027.

(**) I benefici non monetari si riferiscono a coperture assicurative stipulate dalla Società a favore dei soggetti ed al valore dei compensi in natura.

(***) Il Consiglio di Amministrazione della Società è stato nominato dall'Assemblea del 3 aprile 2025, fatta eccezione per Bernard Fontana, cooptato dal Consiglio di Amministrazione del 12 giugno 2025 in sostituzione di Luc Rémont, e per Claude Laruelle, cooptato dal Consiglio di Amministrazione del 29 ottobre 2025 in sostituzione di Xavier Girre. Entrambi gli amministratori cooptati rimarranno in carica fino alla prossima Assemblea del 30 marzo 2026

(a) Nominato Amministratore e Presidente del Consiglio di Amministrazione dall'Assemblea del 3 aprile 2025.

(b) Nominato Amministratore dall'Assemblea del 3 aprile 2025 e Amministratore Delegato dal Consiglio di Amministrazione tenutosi in pari data.

(c) Membro del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità.

(d) Membro del Comitato per la Remunerazione.

(e) Membro del Comitato Operazioni con Parti Correlate.

(f) Amministratore Indipendente.

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					
-	-	-	-	333 (p)	-	-
340 (o)	-	-	-	1.052 (q)	-	-
-	-	-	-	91 (p)	-	-
-	-	-	-	122	-	-
-	-	-	-	91 (p)	-	-
-	-	-	-	35 (p)	-	-
-	-	-	-	191	-	-
-	-	-	-	12 (p)	-	-
-	-	-	-	157	-	-
-	-	-	-	124	-	-
-	-	-	-	63 (p)	-	-
340	-	-	-	2.271	-	-
-	-	-	-	55	-	-
-	-	-	-	32 (p)	-	-
-	-	-	-	22 (p)	-	-
-	-	-	-	109	-	-
340	-	-	-	2.380	-	-
-	-	-	-	108	-	-
-	-	-	-	75	-	-
-	-	-	-	70	-	-
-	-	-	-	253	-	-
-	-	-	-	253	-	-
340	-	-	-	2.633	-	-
1.138 (s)	-	170	154	4.809	-	-

(g) Membro dell'Organismo di Vigilanza.

(h) Il Collegio Sindacale è stato nominato dall'Assemblea del 5 aprile 2023 che ha confermato i precedenti componenti e ne ha deliberato l'emolumento. Il mandato scade con l'Assemblea di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2025.

(i) Membro del Comitato per la Remunerazione fino al 3 aprile 2025.

(l) Membro dell'Organismo di Vigilanza dal 3 aprile 2025.

(m) Membro del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità dal 3 aprile 2025.

(n) I dati si riferiscono ai 13 componenti del Comex e includono le componenti una *tantum* straordinariamente erogate a un selezionato numero degli stessi.

(o) Compenso variabile per il 2025 per la carica di Amministratore Delegato.

(p) Compensi corrisposti direttamente alla società EDF SA e non al soggetto stesso.

(q) Compensi corrisposti direttamente alla società Transalpina di Energia Spa e non al soggetto stesso.

(r) Compensi per retribuzioni da lavoro dipendente.

(s) *Bonus* variabile per il 2025 per n. 13 Dirigenti con responsabilità strategiche. Si veda dettaglio nella successiva tabella 2.2

(t) Dimissionaria con effetto dall'assemblea di approvazione del bilancio 2025.

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 2025 - 31 dicembre 2025 (in migliaia di euro)

SOGGETTO	DESCRIZIONE E PERIODO CARICA				Compensi fissi	DETTAGLIO DEI COMPENSI FISSI			
Nome e cognome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica		Scadenza della carica (*)		Emolumenti deliberati dall'Assemblea (1)	Emolumenti per i Gettoni di Presenza alle riunioni dei Consigli (1)	Emolumento Fisso per la Carica di Presidente (2)(A)	Emolumento Fisso per la Carica di Amministratore Delegato (2)(B)
Amministratori in carica alla data del 31 dicembre 2025 (**)									
Marc Benayoun (a)	Presidente	01.01.25	31.12.25	(*)	333	50	13	270	-
Nicola Monti (b)	Amm.Delegato	01.01.25	31.12.25	(*)	712	50	13	-	649
Béatrice Bigois (c)	Amministratore	01.01.25	31.12.25	(*)	61	50	11	-	-
Mario Cera (c) (d) (e)	Amministratore (f)	03.04.25	31.12.25	(*)	48	37	11	-	-
Caroline Monique Chanavas (d)	Amministratore	01.01.25	31.12.25	(*)	63	50	13	-	-
Bernard Fontana	Amministratore	12.06.25	31.12.25	30.03.26	35	28	7	-	-
Angela Gamba (c) (e) (g) (i)	Amministratore (f)	01.01.25	31.12.25	(*)	63	50	13	-	-
Claude Laruelle	Amministratore	29.10.25	31.12.25	30.03.26	12	9	3	-	-
Andrea Munari (c) (e) (i) (m)	Amministratore (f)	01.01.25	31.12.25	(*)	63	50	13	-	-
Monica Poggio (c) (d) (e)	Amministratore (f)	03.04.25	31.12.25	(*)	48	37	11	-	-
Nelly Recrosio (n)	Amministratore	01.01.25	31.12.25	30.03.26	63	50	13	-	-
Totale compensi amministratori in carica alla data del 31 dicembre 2025					1.501	461	121	270	649
Amministratori cessati nel corso del 2025									
Paolo Di Benedetto (c) (d) (e) (g)	Amministratore (f)	01.01.25	03.04.25	(*)	15	13	2	-	-
Xavier Girre	Amministratore	01.01.25	30.06.25	(*)	32	25	7	-	-
Luc Rémont	Amministratore	01.01.25	13.05.25	(*)	22	18	4	-	-
Totale compensi amministratori cessati nel corso del 2025					69	56	13	-	-
Totale compensi amministratori					1.570	517	134	270	649
Sindaci in carica alla data del 31 dicembre 2025 (h)					Compensi fissi	Emolumenti deliberati dall'Assemblea (4)	Emolumenti per i Gettoni di Presenza alle riunioni del Collegio (4)		
Serenella Rossi	Presidente Coll.Sind.	01.01.25	31.12.25	31.12.2025	89	75	14	-	-
Lorenzo Pozza	Sindaco effettivo	01.01.25	31.12.25	31.12.2025	61	50	11	-	-
Gabriele Villa	Sindaco effettivo	01.01.25	31.12.25	31.12.2025	60	50	10	-	-
Totale compensi sindaci in carica alla data del 31 dicembre 2025					210	175	35	-	-
Totale compensi sindaci					210	175	35	-	-
Totale compensi amministratori e sindaci					1.780	692	169	270	649

Note

(*) Il mandato scade con l'Assemblea di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2027.

(**) Il Consiglio di Amministrazione della Società è stato nominato dall'Assemblea del 3 aprile 2025, fatta eccezione per Bernard Fontana, cooptato dal Consiglio di Amministrazione del 12 giugno 2025 in sostituzione di Luc Rémont, e per Claude Laruelle, cooptato dal Consiglio di Amministrazione del 29 ottobre 2025 in sostituzione di Xavier Girre. Entrambi gli amministratori cooptati rimarranno in carica fino alla prossima Assemblea del 30 marzo 2026.

(A) Il compenso fisso annuo di euro 270.000 è stato confermato dal Consiglio di Amministrazione del 6 maggio 2025 successivo all'Assemblea del 3 aprile 2025 che ha nominato il Consiglio di Amministrazione in carica.

(B) Il compenso fisso annuo, deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 3 maggio 2022 in euro 500.000 per il triennio 2022-2024, è stato aumentato a euro 700.000 per il triennio 2025-2027 dal Consiglio di Amministrazione del 6 maggio 2025 successivo all'Assemblea del 3 aprile 2025 che ha nominato il Consiglio di Amministrazione in carica.

(a) Nominato Amministratore e Presidente del Consiglio di Amministrazione dall'Assemblea del 3 aprile 2025.

(b) Nominato Amministratore dall'Assemblea del 3 aprile 2025 e Amministratore Delegato dal Consiglio di Amministrazione tenutosi in pari data.

(c) Membro del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità.

(d) Membro del Comitato per la Remunerazione.

Compensi per la partecipazione ai Comitati	DETTAGLIO DEI COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE AI COMITATI							
	Emolumenti per la partecipazione al Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità (3)	Emolumenti per i Gettoni di Presenza al Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità (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 Operazioni con Parti Correlate (3)	Emolumenti per i Gettoni di Presenza al Comitato Operazioni con Parti Correlate (3)	Emolumenti per la partecipazione all'Organismo di Vigilanza (3)	Emolumenti per i Gettoni di Presenza all'Organismo di Vigilanza (3)
-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-
30	23	7	-	-	-	-	-	-
74	17	5	17	4	22	9	-	-
28	-	-	23	5	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-
128	30	9	6	1	22	11	40	9
-	-	-	-	-	-	-	-	-
94	17	7	-	-	22	11	30	7
76	17	7	22	4	17	9	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-
430	104	35	68	14	83	40	70	16
40	6	2	8	2	8	2	10	2
-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-
40	6	2	8	2	8	2	10	2
470	110	37	76	16	91	42	80	18
Compensi per la partecipazione ai Comitati	Emolumenti per i Gettoni di Presenza al Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità (4)	Emolumenti per i Gettoni di Presenza al Comitato per la Remunerazione (4)	Emolumenti per i Gettoni di Presenza al Comitato Operazioni con Parti Correlate (4)	Emolumenti per i Gettoni di Presenza all'Organismo di Vigilanza				
19	-	5	-	3	-	6	-	5
14	-	4	-	2	-	4	-	4
10	-	3	-	-	-	4	-	3
43	-	12	-	5	-	14	-	12
43	-	12	-	5	-	14	-	12
513	110	49	76	21	91	56	80	30

(e) Membro del Comitato Operazioni con Parti Correlate.

(f) Amministratore Indipendente.

(g) Membro dell'Organismo di Vigilanza.

(h) Il Collegio Sindacale è stato nominato dall'Assemblea del 5 aprile 2023 che ha confermato i precedenti componenti e ne ha deliberato l'emolumento. Il mandato scade con l'Assemblea di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2025.

(i) Membro del Comitato per la Remunerazione fino al 3 aprile 2025.

(l) Membro dell'Organismo di Vigilanza dal 3 aprile 2025.

(m) Membro del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità dal 3 aprile 2025.

(n) Dimissionaria con effetto dall'assemblea di approvazione del bilancio 2025.

(1) Emolumenti deliberati dall'Assemblea del 3 aprile 2025.

(2) Emolumenti deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 6 maggio 2025.

(3) Emolumenti deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 6 maggio 2025.

(4) Emolumenti deliberati dall'Assemblea del 3 aprile 2025.

2.2 Tabella dei Piani di incentivazione monetaria a favore degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche

Periodo di riferimento 1° gennaio 2025 - 31 dicembre 2025 (in migliaia di euro)

SOGGETTO		BONUS DELL'ANNO	
Nome e Cognome	Carica Ricoperta	Piano	Erogabile/ Erogato
Nicola Monti	Amministratore Delegato (dal 1.01.2025 al 31.12.2025)	Piano di Incentivazione Monetaria Annuale 2025 (CdA 19 febbraio 2025)	340 (a)
		Piano Triennale di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine - Periodo 2022 - 2024 (CdA 3 maggio 2022 - 26 luglio 2022)	
		Piano Triennale di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine - Periodo 2025 - 2027 (CdA 6 maggio 2025 - 12 giugno 2025)	1.050 (d)
Totale			1.390
Dirigenti con responsabilità strategiche			
Compensi nella Società che redige il bilancio		Piano di Incentivazione Monetaria Annuale 2025	1.138 (e)
		Piano di Incentivazione Monetaria Annuale 2024	-
		Piano Triennale di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine - Periodo 2022 - 2024 (CdA 3 maggio 2022 - 26 luglio 2022)	-
		Piano Triennale di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine - Periodo 2025 - 2027 (CdA 6 maggio 2025 - 12 giugno 2025)	2.840 (h)
Compensi da controllate e collegate		Piano di Incentivazione Monetaria Annuale 2025	-
Totale			3.978
Totale			5.368

Note

(a) Compenso variabile per il 2025. Compenso corrisposto direttamente alla società Transalpina di Energia Spa e non al soggetto stesso.

(b) Compenso variabile per il 2024 per la carica di Amministratore Delegato, erogato nel 2025. Compenso corrisposto direttamente alla società Transalpina di Energia Spa e non al soggetto stesso.

(c) Compenso erogato nel 2025 per il Piano Triennale di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine Periodo 2022 - 2024. Compenso corrisposto direttamente alla società Transalpina di Energia e non al soggetto stesso.

(d) Compenso differito per il Piano Triennale di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine Periodo 2025 - 2027. Compenso da corrispondere direttamente alla società Transalpina di Energia e non al soggetto stesso. L'importo stimato è relativo all'intero ciclo triennale.

(e) Bonus variabile del 2025 per n. 13 Dirigenti con responsabilità strategiche.

(f) Bonus variabile del 2024 erogato nel 2025 per n. 13 Dirigenti con responsabilità strategiche.

(g) Compenso erogato nel 2025 per il Piano Triennale di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine Periodo 2022 - 2024, per n. 13 Dirigenti con responsabilità strategiche.

(h) Compenso differito per il Piano Triennale di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine Periodo 2025 - 2027, per n. 13 Dirigenti con responsabilità strategiche. L'importo stimato è relativo all'intero ciclo triennale.

Differito	Periodo di differimento	BONUS DI ANNI PRECEDENTI			Ancora differiti	ALTRI BONUS
		Non più erogabile	Erogabile/ Erogato			
-	-	-	-	263	(b)	-
-	-	-	-	863	(c)	-
-	-	-	-	1.126	-	-
-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	1.159	(f)	-
-	-	-	-	3.354	(g)	-
-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	4.513	-	-
-	-	-	-	5.639	-	-

2.3 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 2024 - 31 dicembre 2025 nella Edison e nelle società da essa controllate alla data del 31 dicembre 2025, da amministratori, sindaci e dai dirigenti con responsabilità strategiche, anche se cessati in corso d'anno, direttamente nonché tramite i figli, il coniuge, il convivente, i figli del coniuge e del convivente e le persone a carico del coniuge e del convivente 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 dagli stessi componenti degli organi di amministrazione e controllo, dai direttori generali e dirigenti con responsabilità strategiche.

Periodo di riferimento 1° gennaio 2025 - 31 dicembre 2025

Nome e Cognome	Carica ricoperta	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente (31.12.2024)	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso (31.12.2025)
<i>Amministratori in carica alla data del 31 dicembre 2025</i>						
Marc Benayoun	Presidente					
Nicola Monti	Amministratore Delegato					
Béatrice Bigois	Amministratore		-	-	-	-
Mario Cera	Amministratore		-	-	-	-
Caroline Monique Chanavas	Amministratore		-	-	-	-
Bernard Fontana	Amministratore					
Angela Gamba	Amministratore		-	-	-	-
Claude Laruelle	Amministratore		-	-	-	-
Andrea Munari	Amministratore		-	-	-	-
Monica Poggio	Amministratore					
Nelly Recrosio	Amministratore		-	-	-	-
<i>Amministratori cessati nel 2025</i>						
Paolo Di Benedetto	Amministratore		-	-	-	-
Xavier Girre	Amministratore					
Luc Rémont	Amministratore		-	-	-	-
<i>Sindaci in carica alla data del 31 dicembre 2025</i>						
Serenella Rossi	Presidente Collegio Sindacale		-	-	-	-
Lorenzo Pozza	Sindaco effettivo		-	-	-	-
Gabriele Villa	Sindaco effettivo		-	-	-	-
Dirigenti con responsabilità strategiche			-	-	-	-



Proposte di delibera

Signori Azionisti,

la relazione sulla politica in materia di remunerazione relativa al periodo 2025-2026 e sui compensi corrisposti dalla Vostra Società nel 2025 (la “**Relazione sulla Remunerazione 2025**”) è stata definita in osservanza ed applicazione di quanto previsto dall’art.123-ter del decreto legislativo 58/1998 e successive modificazioni (“TUF”). Tale relazione è stata predisposta secondo le indicazioni contenute nell’art. 84-quater del Regolamento Emittenti emanato da Consob in attuazione del TUF, come successivamente modificato e integrato, nonché secondo lo schema 7-bis di cui all’Allegato 3A al medesimo Regolamento. Inoltre, essa assume, quali linee guida generali di riferimento in materia di politiche di remunerazione, i principi espressi dall’art. 5 del Codice di *Corporate Governance* delle società quotate, edizione 2020, al quale la Società aderisce, nonché le raccomandazioni sul punto espresse dal Comitato per la *Corporate Governance*.

L’Assemblea è tenuta a:

- i) approvare la “Sezione Prima” della Relazione sulla Remunerazione 2025, che illustra le politiche della Vostra Società in materia di remunerazione attuate nel corso del 2025 e le proposte per il 2026, per gli amministratori, anche investiti di particolari cariche, inclusi quelli che sono componenti dei Comitati Endoconsiliari (che non contiene specifiche indicazioni in quanto la politica approvata e attuata nel 2025 copre l'intero periodo del nuovo mandato), i dirigenti con responsabilità strategiche, i componenti del Collegio Sindacale, nonché le procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione di tale politica. La deliberazione è vincolante;
- ii) esprimere il proprio voto sulla “Sezione Seconda” della Relazione sulla Remunerazione 2025, che, nominativamente per i componenti degli organi di amministrazione e controllo e, in forma aggregata, per i dirigenti con responsabilità strategiche, indica i compensi corrisposti nell’esercizio 2025 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate o collegate. La deliberazione non è vincolante.

Se condividete i contenuti in essa indicati, Vi proponiamo di adottare le seguenti deliberazioni.

Proposte di deliberazione all'Assemblea

“L'Assemblea degli Azionisti,

- preso atto della Relazione sulla Remunerazione 2025 predisposta dal Consiglio di Amministrazione, in applicazione di quanto previsto dall'art. 123-ter del decreto legislativo 58/1998 e successive modificazioni, delle indicazioni contenute nell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti, e successive modificazioni, e di quelle contenute nello schema 7-bis di cui all'Allegato 3A al medesimo Regolamento;
- esaminate la “Sezione Prima” e la “Sezione Seconda” della Relazione sulla Remunerazione 2025;
- avuto riguardo al Codice di *Corporate Governance* delle società quotate, al quale la Società aderisce;
- assunto il parere favorevole del Comitato per la Remunerazione;

delibera

TERZA DELIBERAZIONE

di approvare la “Sezione Prima” della Relazione sulla Remunerazione 2025.

QUARTA DELIBERAZIONE

in senso favorevole sulla “Sezione Seconda” della Relazione sulla Remunerazione 2025.”

Milano, 17 febbraio 2026

Per il Consiglio di Amministrazione

L'Amministratore delegato

Nicola Monti



TORNA ALL'INDICE

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

Coordinamento editoriale
Relazioni Esterne e Comunicazione Edison

Progetto grafico
Logotel Spa Milano

Stampato da
Faenza Printing Industries Srl, Milano
Giugno 2026

Edison Spa

Foro Buonaparte, 31
20121 Milano

Capitale Soc. euro 4.736.117.250,00 i.v.

Reg. Imprese di Milano - Monza - Brianza - Lodi e C.F. 06722600019

Partita IVA 08263330014

REA di Milano 1698754

edison@pec.edison.it

