

Corporate Governance **2021**



Indice

Relazione sul governo societario e sugli assetti proprietari	3
Introduzione	6
Assetti proprietari	12
Governo societario	21
Allegati	87
Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti 2021	99
1. Introduzione	101
2. Sezione Prima	103
3. Sezione Seconda	115
Proposte di delibera	122



Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti **2021**

Indice

1 Introduzione	101
1.1 Premessa generale	101
1.2 Riferimenti normativi	101
1.3 Finalità e contenuti	102
1.4 <i>Compliance</i>	103
2 Sezione prima	103
2.1 <i>Governance</i>	103
2.2 <i>Iter</i> di approvazione della remunerazione degli amministratori	104
2.3 Politica della remunerazione: finalità e principi generali	105
2.4 Struttura, articolazione e sviluppo della politica sulla remunerazione: esercizio 2021	106
2.5 Orientamenti e linee guida della politica per la remunerazione 2022	111
2.6 Orientamenti e linee guida per la remunerazione del collegio sindacale	114
3 Sezione seconda	114
Prima parte	114
Informazioni di confronto	115
Seconda parte	116
3.1 Tabelle dei compensi degli Amministratori, dei Sindaci e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche	116
3.2 Tabella dei Piani di incentivazione monetaria a favore degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche	120
3.3 Tabella delle partecipazioni detenute dagli Amministratori, dai Sindaci e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche	121
Proposte di delibera	122

1. Introduzione

1.1 Premessa generale

Il Consiglio di Amministrazione in carica è stato nominato dall'assemblea del 2 aprile 2019, che ne ha fissato la durata per un periodo di tre esercizi (2019-2021), e quindi sino all'assemblea di approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2021. Nel corso del 2019 e del 2020 sono peraltro intervenute alcune modifiche per effetto degli avvicendamenti che hanno riguardato le cariche del Presidente e dell'Amministratore delegato, e delle dimissioni di tre amministratori. La sua attuale composizione è stata definita dall'assemblea del 28 aprile 2020 che ha nominato due nuovi amministratori e confermato l'Amministratore delegato cooptato dal Consiglio nel corso dell'esercizio 2019.

Nel proprio ambito il Consiglio di Amministrazione ha istituito una serie di comitati, tra cui il Comitato per la Remunerazione, nominandone il Presidente (i "Comitati Endoconsiliari"). 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, e in conformità alla Politica di Remunerazione approvata dall'assemblea del 2 aprile 2019 per come integrata, relativamente all'Amministratore delegato, da quella approvata dall'assemblea del 28 aprile 2020.

Il Comitato per la Remunerazione ha inoltre espresso la sua proposta ed il suo 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 principali aree di *business* 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*").

Tenuto conto di quanto sopra evidenziato e della scadenza del Consiglio di Amministrazione in carica con l'approvazione del bilancio d'esercizio 2021, con particolare riferimento alle linee guida di politica remunerativa per l'esercizio in corso rappresentate al capitolo 2.4 della presente Relazione sulla Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione uscente, con il parere del Comitato per la Remunerazione e sentito il Collegio Sindacale, ha ritenuto opportuno delineare un quadro di indirizzo delle politiche di remunerazione quanto meno per l'esercizio 2022, quale utile e preliminare riferimento per i nuovi organi sociali che saranno preposti a proseguire la gestione del corrente esercizio, fatta salva ogni prerogativa degli stessi nuovi organi societari in merito alle determinazioni che vorranno assumere in materia. Conseguentemente, con riferimento alla politica di remunerazione 2022, qualora si rendessero opportuni significativi cambiamenti rispetto all'impostazione delineata nel presente documento, la Società si riserva di fornire adeguata informazione ai mercati con successive comunicazioni nel corso dello stesso esercizio, previa sottoposizione della proposta di modifiche anche al parere del Comitato Operazioni con Parti Correlate, qualora ne ricorrano i presupposti.

1.2 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 come da ultimo modificato con decreto legislativo 10 maggio 2019 n. 49, 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 (il "Codice") (con le specificazioni appresso indicate), nonché le raccomandazioni suggerite dal Comitato per la *Corporate Governance*.

1.3 Finalità e contenuti

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

Sezione Prima

- la politica generale della Società in materia di remunerazione degli amministratori, del *Top Management*, e più in generale del *management* aziendale, relativa agli esercizi 2021-2022 e dei sindaci relativa agli esercizi 2020-2022;
- come la stessa contribuisca allo sviluppo della strategia aziendale, al perseguimento degli interessi di breve-medio e lungo termine e, più in generale, ad uno sviluppo sostenibile della Società sotto il profilo economico, ambientale e sociale;
- 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 ai portatori di interesse;
- la *governance* e le procedure utilizzate per la definizione, l'attuazione e la verifica dell'applicazione della stessa politica nell'esercizio 2021 e per la definizione della proposta di politica della remunerazione relativa all'esercizio 2022 ed eventualmente per gli esercizi successivi.

Sezione Seconda

- un'informazione dettagliata e analitica circa le voci e i compensi che compongono la remunerazione 2021 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'informazione dettagliata relativa alle voci e ai compensi che compongono la remunerazione 2021 dei sindaci;
- un'informazione aggregata relativa alle voci e ai compensi che compongono la remunerazione 2021 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.

1.4 Compliance

La presente relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti nel 2021 (la “Relazione sulla Remunerazione 2021”), predisposta dalla Società, è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 16 febbraio 2022 (tenuto conto delle valutazioni del Comitato per la Remunerazione e sentito il Collegio Sindacale); la prima sezione della relazione viene quindi sottoposta al voto vincolante dell’assemblea convocata per approvare il bilancio relativo all’esercizio 2021, mentre la seconda sezione è sottoposta al voto consultivo della medesima assemblea.

La relazione è inserita nel documento di *Corporate Governance* pubblicato con il Bilancio e la Relazione sulla Gestione per l’esercizio 2021; essa 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*.

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

Deroghe

In presenza di circostanze eccezionali ed imprevedibili, al fine di assicurare la competitività sul mercato e/o preservare la sostenibilità economica della Società, è possibile derogare alla politica di remunerazione, quale sottoposta all’assemblea, 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 delle suddette deroghe, qualora rilevanti, con conseguente adeguata comunicazione al mercato nel corso dell’esercizio.

2. Sezione Prima

2.1 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 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, nonché un voto consultivo sulla seconda sezione 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 coerenza 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 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.

- L'Amministratore delegato, cui il Consiglio di Amministrazione attribuisce, attraverso il coordinamento ed il controllo 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 coerenza 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 Relazione sulla *Corporate Governance* 2021 a cui si rinvia) e approvato le norme di funzionamento; per lo svolgimento delle relative funzioni, 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 Relazione sulla *Corporate Governance* 2021 a cui si rinvia) che esprime le proprie valutazioni su richiesta del Comitato per la Remunerazione 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 partecipa, come membro invitato, nella persona del suo Presidente e/o degli altri sindaci, 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.

2.2 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 2 aprile 2019, con durata sino all'assemblea di approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2021, 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 3 maggio 2019 ha deliberato, acquisito il parere del Comitato per la Remunerazione e sentito il Collegio Sindacale e in linea con la politica di remunerazione sottoposta all'assemblea nel 2019 e tenuto conto dei *benchmark* di riferimento:

- il compenso dei componenti dei Comitati Endoconsiliari (Comitato Controllo e Rischi, Comitato per la Remunerazione, Comitato Operazioni con Parti Correlate) e dell'Organismo di Vigilanza 231, a valere per l'intero periodo di mandato;
- il compenso del Presidente e dell'Amministratore delegato, per il solo esercizio 2019.

A seguito della variazione intervenuta con effetto dall'1 luglio 2019 nella composizione del Consiglio di Amministrazione ed in particolare dei soggetti nella carica di Presidente e Amministratore delegato, il Consiglio di Amministrazione del 13 febbraio 2020, previo parere del Comitato per la Remunerazione, e, ove necessario anche del Comitato Operazioni con Parti Correlate per quanto di competenza, sentito il Collegio Sindacale, ha definito la struttura ed il valore del compenso attribuito agli amministratori con tali incarichi particolari, a valere fino alla scadenza del mandato in corso, e cioè sino all'approvazione del bilancio dell'esercizio 2021. Di tali interventi è stata data informazione nella Relazione sulla Remunerazione approvata dall'assemblea del 28 aprile 2020.

2.3 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 all'esercizio precedente;
- l'andamento macro-economico generale ed i *trend* in atto con particolare riferimento 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 relativo 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 periodo definite nel piano aziendale per il periodo;
- gli obiettivi generali indicati in materia di politiche di remunerazione dagli *standard* internazionali e comunitari ESG (*Environmental, Social & Governance*), come in particolare recepiti ed espressi dalla Società nel documento di Dichiarazione Non Finanziaria.

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 attribuito nel triennio 2019-2021 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.

2.4 Struttura, articolazione e sviluppo della politica sulla remunerazione: esercizio 2021

Articolazione della Remunerazione

Tenuto conto delle finalità generali sopra espresse, nel corso del 2021 la politica sulla remunerazione si è sviluppata sulla base dei principi e linee guida di riferimento definite dal Consiglio di Amministrazione del 17 febbraio 2021, previo parere del Comitato per la Remunerazione, sentito anche il Collegio Sindacale. Le linee guida e i principi relativi alla Politica per la Remunerazione relativa all'esercizio 2021 sono contenuti nella Relazione sulla Remunerazione approvata dall'assemblea del 31 marzo 2021.

In generale, e con particolare riferimento ai componenti degli organi di *governance* della Società, la politica retributiva, che nel corso del 2021 non è stata oggetto di modifiche, si è sviluppata secondo i seguenti principi e linee guida:

- la remunerazione degli amministratori non esecutivi determinata nel 2019 per l'intero triennio di durata della carica è commisurata all'impegno loro richiesto, tenuto conto anche della partecipazione ai Comitati Endoconsiliari; è costituita da una componente predeterminata in cifra fissa annua lorda e da un gettone di presenza da corrispondere per ogni riunione di Consiglio o di Comitato cui l'amministratore partecipi. Ai componenti dei diversi Comitati, è stato attribuito dal 2019 il medesimo compenso, che è stato aggiornato rispetto al precedente mandato, in base alle evidenze emerse dal *benchmark* esterno considerato dal Comitato per la Remunerazione, con la precisazione che ai Presidenti dei Comitati è stato attribuito un compenso superiore a quello degli altri componenti, in linea con le prassi di mercato; il compenso dei Comitati è stato definito a valere per l'intero mandato. Non sono previste remunerazioni variabili connesse ai risultati aziendali in nessuna forma;
- 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. All'Amministratore delegato è stata anche assegnata una componente variabile di medio-lungo termine per il periodo di mandato 2019-2021, analogamente a quanto assegnato ad alcuni *Top Manager, manager e middle manager* della Società; la remunerazione dell'Amministratore delegato è stata peraltro modificata nel 2020, come di seguito specificato nel paragrafo "Compenso dell'Amministratore delegato";
- 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 all'anno 2021, tenuto conto dei principi e criteri generali sopra esposti al paragrafo 2.2, il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto, con il consenso del Comitato per la Remunerazione, sentito anche il Collegio Sindacale, di non intervenire sulla struttura e gli importi dei compensi agli amministratori definita nel corso dell'esercizio precedente che quindi ha confermato per la residua durata del mandato. Il Consiglio si è limitato a definire gli obiettivi da porre alla base della componente variabile annua della remunerazione per l'Amministratore delegato che costituiscono anche il riferimento degli obiettivi del *Top Management* e di quelli di tutto il *management* aziendale. Nei paragrafi che seguono viene illustrata la struttura della remunerazione dei soggetti sopraindicati.

Compenso del Presidente

- Al Presidente spetta un compenso strutturato nella sola componente fissa, il cui importo è stato ridotto nel 2019 del 12,5% rispetto al mandato precedente. Tale compenso, unitamente al compenso attribuito per la carica di amministratore, per espressa volontà dello stesso Presidente, viene corrisposto direttamente da Edison Spa alla società capogruppo EDF Sa. Nel corso del 2021 non sono state apportate modifiche a quanto definito per la carica all'inizio del triennio di mandato.

Compenso dell'Amministratore delegato

- Il compenso dell'Amministratore delegato è stato ridefinito nella sua struttura e valore nel corso del 2020 anche con riguardo all'esercizio 2021, tenuto conto della modifica del profilo di rischio economico finanziario aziendale e del portafoglio di attività conseguente alla prevista cessione del settore E&P, nonché del coerente riposizionamento dell'incarico nel confronto con il mercato. Alla luce di tale contesto il valore complessivo del compenso è stato ridotto del 30% rispetto al mandato del triennio precedente, riarticolandone inoltre la sua composizione su tre componenti: retribuzione fissa annua lorda, retribuzione variabile annua lorda (MBO) e introducendo anche una componente variabile monetaria di medio periodo (LTI triennale, 2019-2021 analogamente a quanto definito per il *Top Management* ed il *middle management* assegnatari di LTI).
- All'Amministratore delegato sono inoltre riconosciuti dalla società titolare del suo rapporto di lavoro subordinato (la società controllante Transalpina di Energia S.p.A.), *benefit* analoghi a quelli previsti per il *management* del Gruppo Edison.
- 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 60%, 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 al 15%.
- La remunerazione variabile annua lorda 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*; essa è correlata al raggiungimento di obiettivi annui 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; tali obiettivi sono assegnati dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato per la Remunerazione, sentito il Collegio Sindacale.

Remunerazione del Top Management

- Per tutto il *management*, ivi inclusi i *Top Manager*, sono state confermate anche per l'esercizio 2021 le linee guida generali di politica retributiva articolate su tre componenti (retribuzione fissa, retribuzione variabile di breve periodo e, ai *Top Manager* e a un selezionato gruppo di *manager*, è stata assegnata anche una retribuzione variabile di medio- lungo periodo -programma LTI -ciclo 2019-2021).
- 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 65% 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 15% circa.
- La remunerazione variabile annua lorda per i *Top Manager* 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*; essa è correlata al raggiungimento di obiettivi annui di natura economico-finanziaria, industriali e commerciali e di

obiettivi connessi più in generale a parametri di sostenibilità ambientale e sociale rilevanti per lo sviluppo strategico della Società predefiniti e misurabili; tali obiettivi corrispondono, in una percentuale compresa tra il 60-70%, a quelli assegnati dal Consiglio di Amministrazione all'Amministratore delegato e la percentuale rimanente viene assegnata dall'Amministratore delegato, in base alle responsabilità individuali assegnate a ciascun *Top Manager*.

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 variabili 2021 per Amministratore delegato e di riferimento per il *Top Management* ed il *management*

Per l'esercizio 2021, anche tenendo conto della perdurante straordinarietà del contesto esterno conseguente all'emergenza pandemica, 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 gestionale operativa di peso complessivo pari al 35% (costituiti dallo sviluppo del parco impianti termoelettrico di nuova generazione ad alta efficienza e ridotti impatti ambientali, dallo sviluppo della generazione da fonti rinnovabili (in termini di MW installati), della messa in funzione di un nuovo deposito costiero per il gas naturale liquefatto, e dallo sviluppo del mercato dei Servizi Energetici e del Mercato dei clienti finali);
- obiettivi di natura sociale, di peso complessivo pari al 10% riferiti all'indice degli infortuni sul lavoro per il personale sociale e quello delle imprese esterne che operano per l'azienda, nonché ad indicatori di misura dell'*engagement* del personale aziendale e della *leadership* manageriale rilevata attraverso l'opinione dei dipendenti misurata da una specifica *survey* gestita da qualificata società esterna;
- 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; come per gli esercizi precedenti ai fini della valutazione di tale specifico obiettivo, il Consiglio ha tenuto in particolare considerazione il lavoro ed i risultati del *management* anche in relazione all'impatto della *performance* complessiva aziendale sulle prospettive di crescita e sostenibilità aziendale di medio-lungo periodo.

Tra gli obiettivi di natura operativa gestionale e sociale assegnati, sono inclusi anche obiettivi che concorrono al conseguimento degli obiettivi ESG assunti dalla Società ed espressi nella Dichiarazione Non Finanziaria.

Gli obiettivi generali sopraddeati 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; sempre in considerazione della specificità della situazione congiunturale esterna in corso, nel confronto con gli esercizi precedenti e analogamente all'esercizio 2020 è stata incrementato del 10% il peso degli obiettivi comuni aziendali per tutto il *management* della Società; per effetto di tale decisione gli obiettivi comuni aziendali hanno conseguentemente assunto anche nell'esercizio 2021 l'incidenza del 70% sugli obiettivi complessivi assegnati ai *Top Manager* e del 30%/40% per tutto il *management*.

Consuntivazione della *performance* esercizio 2021

I risultati economico-finanziari, e più in generale, la *performance* complessiva raggiunta dalla Società nel corso dell'esercizio 2021, sono risultati significativi e superiori alle aspettative di *budget*, sia con riferimento all'impatto sull'esercizio, sia come potenziale riflesso sul potenziale di sviluppo e di crescita della Società nel medio-lungo periodo, *performance* conseguita in un contesto esterno di mercato complessivamente favorevole seppur complesso ed imprevedibile e ancora caratterizzato dall'emergenza pandemica. Con riferimento ai risultati conseguiti sugli obiettivi comuni assegnati per l'esercizio 2021 all'Amministratore delegato, il Consiglio di Amministrazione del 16 febbraio 2022, su proposta del Comitato per la Remunerazione - sentito anche il Collegio Sindacale - ha valutato e definito, quale livello complessivo di *performance* da considerare ai fini della quantificazione del *pay out* il 114%; tale valore percentuale di *performance* sarà considerato anche quale riferimento per la quota parte di obiettivi comuni relativi all'MBO 2021 dei *Top Manager* e di tutti i *manager* in base alla scala di valutazione agli stessi applicata.

Chiusura *Long Term Incentive* ciclo 2019-2021

Per l'Amministratore delegato, i *Top Manager* e un selezionato numero di *senior manager* e giovani *manager* di elevato potenziale, con l'esercizio 2021 si è chiuso il piano di incentivazione monetaria (LTI) riferito al periodo 2019-2021, definito a cura del Consiglio di Amministrazione del 13 febbraio 2020 per l'Amministratore delegato, ad integrazione delle delibere già assunte in precedenza dal Consiglio di Amministrazione per il *Top Management* e l'alto personale aziendale selettivamente identificato. Complessivamente il piano ha coinvolto n. 88 persone rilevanti per lo sviluppo e la crescita aziendale nel medio-lungo periodo.

Per il suddetto piano LTI erano stati assunti, quali obiettivi di riferimento di medio periodo, obiettivi economico finanziari e obiettivi connessi ai *driver* principali di sviluppo strategico della Società nel medio-lungo periodo relativi alla crescita del portafoglio commerciale *commodities*, allo sviluppo dell'efficienza energetica e allo sviluppo della generazione energia elettrica da fonti rinnovabili, anche tenendo conto delle, e facendo leva sulle, sinergie industriali, commerciali e di competenze professionali espresse attraverso il Gruppo internazionale a cui appartiene la Società; quali parametri di misura erano stati assunti i valori sottesi a tali obiettivi nel Piano di Medio Termine approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società per il periodo di riferimento del piano.

I risultati ottenuti dal Piano LTI 2019-2021 correlati agli obiettivi assegnati, hanno consuntivato un livello complessivo di *performance* pari al 98% su scala 0-120%. Il costo del piano relativo al *pay-out* corrisposto nell'anno 2022 ai beneficiari dello stesso è stato imputato *pro-quota* negli esercizi economici 2019-2021.

Non sono stati assegnati strumenti di incentivazione monetaria e/o azionaria al Presidente e agli altri amministratori.

Clausole di *claw back*

Non sono state introdotte clausole di *claw-back* relative alla componente variabile di breve periodo degli amministratori esecutivi e dei *Top Manager*; quanto sopra 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 e verificato anche da organi indipendenti dal *management*; inoltre va altresì tenuto conto della moderata significatività in valore assoluto di tale componente variabile, nonché della modesta diffusione di tale *practice* sul mercato, eccezione fatta per specifici settori di mercato (esempio il settore bancario e assicurativo) diversi da quelli in cui opera e compete la Società.

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 capogruppo, sull'incarico valgono gli stessi applicati da Edison a tutto il personale dipendente della Società come a seguito descritto. 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 i soggetti che ricoprono incarichi esecutivi -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 alla copertura di incarichi societari ed alla conseguente cessazione degli stessi. Tale profilo assume analogo rilievo anche per tutti i dirigenti della compagine azionaria eventualmente chiamati a ricoprire incarichi esecutivi nel Consiglio di Amministrazione della Società e/o di sue società controllate e/o collegate, ivi inclusi i *Top Manager*.

Attuazione della politica retributiva 2021 per il *management*

Nel corso dell'esercizio 2021 la politica retributiva relativa a tutto il *management* della Società si è sviluppata secondo le linee guida approvate e rappresentate nella Relazione sulla Remunerazione 2021 sottoposta all'assemblea della Società in data 31 marzo 2021. Tale politica ha consuntivato nel corso dell'esercizio 2021 una spesa complessiva per interventi salariali sulle componenti strutturali della retribuzione pari al 2,2% della massa salariale di riferimento, in linea con le linee guida approvate.

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 ritengono sufficienti a non far ritenere strettamente necessaria l'individuazione preventiva e specifica di tali soggetti. Tuttavia, i processi e criteri di riferimento utilizzati all'interno del Gruppo con particolare riferimento ai piani di successione degli amministratori che ricoprono incarichi esecutivi, sono oggetto di valutazione da parte del Comitato per la Remunerazione e di successiva rappresentazione al Consiglio di Amministrazione della Società. Per quanto attiene ai piani di successione relativi ai *Top Manager* ed ai *manager* che coprono posizioni rilevanti gli stessi sono gestiti nell'ambito di uno specifico processo interno gestito dal *management* della Società e soggetto a periodico aggiornamento.

2.5 Orientamenti e linee guida della politica per la remunerazione 2022

Tenuto conto di quanto richiamato all'ultimo paragrafo della Premessa generale del presente documento, il Consiglio di Amministrazione uscente, con il parere favorevole del Comitato per la Remunerazione, e sentito anche il Collegio Sindacale, con riferimento all'esercizio in corso ha espresso i seguenti orientamenti e linee guida.

- **Scenario Macroeconomico Generale:** il 2021 è stato un anno ancora caratterizzato dall'impatto imprevisto e straordinario dell'emergenza pandemica, ma al contempo da una ripresa di tutti i principali indicatori macro-economici. Essa ha prodotto su scala globale un rimbalzo del Prodotto interno lordo - PIL - (circa 6%) tornato in segno positivo dopo i crolli nel 2019 (-4,5%) e nel 2020 (-9%). L'anno 2022 presenta un quadro generale caratterizzato da elementi di elevata incertezza ed imprevedibilità: alla perdurante permanenza della situazione pandemica, si aggiunge una crescita della tensione geo-politica in alcune aree rilevanti (es: Ucraina), lo *shortage* di alcuni componenti produttivi digitali che compromettono la ripresa in alcuni rilevanti settori industriali di produzione di beni di consumo di larga scala (es: autoveicoli e prodotti *Hi-Tech*), la crescita generalizzata dei costi di produzione e di trasporto, ed in particolare in area UE la significativa crescita di prezzo dei prodotti energetici con impatti rilevanti sulla produzione industriale e sul consumatore finale. Il quadro economico determinerà inoltre una ripresa rilevante dell'inflazione dopo un *trend* di anni di stagnazione con valori prossimi alla deflazione. Tale scenario si rifletterà anche sulle dinamiche salariali: nel mercato dell'Europa Occidentale il quadro inflazionistico conferma per il 2022 un *trend* di significativo rialzo che si rifletterà prevedibilmente anche sulla dinamica salariale che è prevista in tendenziale crescita rispetto all'anno 2021 che ha fatto registrare un incremento medio del salario reale del 2,1%.
- Nel contesto di tale scenario economico l'Italia nel 2021 ha registrato indicatori economici ed industriali in rilevante ripresa con valori tra i più significativi nel contesto EU, ed ampiamente superiori alle aspettative di mercato, trainati come in passato dalla bilancia positiva delle esportazioni sui mercati internazionali ma anche da una ripresa della domanda interna, in particolare in alcuni settori come il comparto delle costruzioni e dell'edilizia e conseguentemente del rilevante indotto ad esso connesso, ripresa favorita anche dagli specifici interventi legislativi adottati (es cd. Superbonus 110%). In tale contesto nel 2021 il PIL ha registrato un valore superiore al 6%; sul mercato del lavoro generale, il numero degli occupati sta recuperando la contrazione avvenuta nel 2020 soprattutto sulle qualifiche impiegatizie, mentre registra un *trend* in leggera crescita per le figure di maggior qualificazione professionale (quadri e dirigenti). A livello di mercato generale, la dinamica di crescita delle retribuzioni manageriali nel 2021 è rimasta tuttavia contenuta (+1,2%), anche per effetto di moderate politiche salariali attuate a partire dalla seconda parte dell'anno. Tuttavia il contesto generale di mercato, soprattutto a partire dal secondo semestre del 2021, ha fatto registrare segnali di rilevante crescita dell'inflazione ed un incremento del tasso di *turn-over* volontario soprattutto sulle persone giovani ed a più elevata qualificazione scolastica e professionale; tali segnali fanno prevedere per il 2022 una tendenziale crescente dinamicità e tensione del mercato del lavoro, pur in un quadro generale ancora caratterizzato da rilevante incertezza, instabilità e volatilità.
- In tale contesto generale, l'impatto dell'emergenza pandemica sul settore energetico italiano ha peraltro evidenziato una buona capacità di tenuta e di resilienza del settore sotto il profilo economico ed operativo per tutte le principali aziende che vi operano. Dopo la contrazione dei consumi determinatasi a causa della pandemia nel 2020 (-5,3% per i consumi elettrici e -4,1% per i consumi gas,) il 2021 ha registrato un recupero della domanda interna tornata sui valori pre-pandemici, ma in un contesto di prezzi di mercato

delle *commodity* energetiche che ha fatto registrare percentuali di incremento e valori assoluti mai rilevati nell'ultimo decennio, trascinati dall'aumento del prezzo del gas sui mercati internazionali, in un quadro di altrettanta eccezionale volatilità. Uno scenario economico tendenzialmente favorevole su tutti i principali macro-indicatori economici che ha sostenuto le generali buone *performances* economiche dei principali operatori del settore. La favorevole congiuntura generale per il settore delle *utilities* energetiche italiane si conferma anche in un quadro previsionale di medio-lungo periodo, sostenuto dalle nuove politiche energetiche a sostegno della *carbon neutrality* adottate a livello EU e in Italia, che fanno prevedere nel medio-lungo termine scenari caratterizzati da una crescente intensità elettrica nei consumi pur tenendo conto dell'impatto dell'efficientamento energetico; tali prospettive hanno creato i presupposti per l'avvio di un rilevante nuovo ciclo di investimenti e sviluppo del settore elettrico, significativamente superiore ai livelli registrati nell'ultimo decennio, destinate in particolare a sostenere le iniziative ed i progetti di generazione di energia elettrica rinnovabile ed a bassa emissione CO₂, di nuove modalità di produzione e stoccaggio di energia elettrica (es. pompaggi, idrogeno 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.

- Lo scenario sopradescritto conferma per il settore elettrico il *trend* di dinamicità del mercato del lavoro del settore avviatosi già negli ultimi 2 anni precedenti l'emergenza pandemica, e ne fa ragionevolmente prevedere una prospettiva di ulteriore intensificazione trascinata dai rilevanti piani di investimento annunciati dai principali operatori e dal crescente interesse e disponibilità di fondi di investimento internazionali ad investire sul settore in Italia.

In particolare, la trasformazione del settore elettrico rafforzata ed accelerata dalle risorse finanziarie del Next Generation EU, produrranno un'accentuazione di interesse e di dinamicità sul mercato del lavoro del settore, per profili di competenze funzionali allo sviluppo delle iniziative e progetti coerenti con le linee programmatiche di intervento previste dal programma europeo e nazionale, e per profili con elevate competenze sulle nuove tecnologie digitali funzionali a supportare la trasformazione in atto nel settore e l'innovazione delle soluzioni offerte al mercato.

- In tale scenario di mercato, le tendenze generali sull'andamento delle dinamiche retributive per il *management* impiegato nelle medio-grandi aziende del settore energetico, rilevate attraverso le indagini sistematiche di cui si avvale l'azienda attraverso le analisi fornite da specializzate società esterne (Korn Ferry - HAY Group), hanno registrato nel 2021 una dinamica di crescita delle retribuzioni manageriali del 2% , superiore rispetto alla media del mercato generale Italia (+1,2%), a conferma di un *trend* già evidenziatosi nell'anno precedente.
- Relativamente all'anno 2022, nel quadro macro-economico generale sopra descritto, per gli amministratori ed *Top Manager* nel mercato generale Italia si prevede una crescita della dinamica retributiva sulla componente fissa annua lorda intorno al 2,4%, mentre per il settore energetico le previsioni si attestano intorno al 2,9%, a conferma del *trend* già in atto negli ultimi due anni. Tali valori consuntivi e previsionali della dinamica di crescita retributiva includono gli effetti delle politiche salariali meritocratiche adottate dalle aziende e degli automatismi contrattuali connessi all'anzianità per amministratori e *Top Manager* interessati da un rapporto di lavoro subordinato.
- Nel contesto dell'andamento della dinamica retributiva sopra rappresentata, Edison nel 2021, come già in atto da diversi anni, ha adottato una moderata politica salariale, soprattutto con riferimento agli amministratori e *Top Manager*, 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. Edison si pone l'obiettivo di attuare una politica salariale attenta 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 media annua lorda di tutti i dipendenti della Società ed i *Top Manager* della Società, incluso l'Amministratore delegato, è pari ad un parametro di circa 8X.

La politica salariale della Società è inoltre integrata da un competitivo pacchetto complessivo di *benefits* a beneficio di tutto il *management* ed il personale della Società, e di un programma di *Welfare* contrattuale e aziendale che la Società sta progressivamente migliorando ed estendendo al personale delle società neoacquisite.

- Conseguentemente, con riferimento alla politica di remunerazione per l'esercizio in corso, il Consiglio di Amministrazione uscente, previo parere del Comitato per la Remunerazione, sentito il Collegio Sindacale, tenuto conto del contesto generale di rilevante incertezza relativa allo scenario in atto, dell'opportunità di assicurare comunque una coerente sostanziale continuità alle politiche salariali adottate dall'azienda negli ultimi anni, tenuto altresì in considerazione le previsioni di dinamica salariale in atto, ha espresso con particolare riferimento all'esercizio 2022 le seguenti linee guida:
 - con riferimento alle remunerazioni degli amministratori e dei componenti dei Comitati Endoconsiliari si ritiene di adottare una politica delle remunerazioni in sostanziale continuità con quanto attuato negli ultimi tre esercizi;
 - con riferimento al compenso del Presidente e dell'Amministratore delegato, si valutano adeguati struttura e valore attuali;
 - 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 2022 un *budget* di spesa per la politica salariale sulla componente monetaria fissa annua lorda pari al 2,4% leggermente superiore a quanto adottato nell'esercizio precedente (2,2%) nel contesto di un mercato più dinamico e che registra un'inflazione significativamente più elevata. Tale politica si posiziona sostanzialmente in linea con le previsioni del mercato generale, leggermente più prudente del settore *energy*. Lo sviluppo e applicazione concreta di tale politica, come già nell'ultimo biennio potrà tuttavia tener conto nella sua modalità di applicazione del quadro evolutivo dell'emergenza pandemica ancora in corso.

Inoltre, con riferimento ai *Top Manager* e ad un selettivo numero di giovani *manager* con competenze rilevanti per lo sviluppo della Società, al fine di preservare la competitività del loro complessivo pacchetto economico in particolare nel confronto con aziende comparabili del settore *energy* in Italia ed al contempo attuare un politica preventiva di *retention*, si raccomanda l'avvio di un nuovo ciclo LTI a valere sul triennio 2022-2024 riflettendo all'interno dello stesso i principali obiettivi di sviluppo strategico della società, ivi inclusi alcuni obiettivi ESG rilevanti per la Società.
- Anche per quanto attiene agli obiettivi per esercizio 2022 collegati alla componente variabile di breve periodo (MBO) dell'Amministratore delegato, 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, inclusivi anche di obiettivi ESG, improntati a principi di sostenibilità della *performance* e crescita dell'azienda anche nel medio-lungo periodo. Tale struttura e *panel* di obiettivi

costituiranno altresì gli obiettivi comuni aziendali per il *Top Management* e per tutto il *management* aziendale, prevedendo tuttavia una riarticolazione del complessivo paniere di obiettivi che- dopo il biennio caratterizzato dall'esplosione della crisi pandemica e dalla conseguente decisione di incrementare il peso relativo degli obiettivi comuni- riequilibri i pesi con una riduzione di quello relativo agli obiettivi comuni aziendali a favore di una maggiore incidenza relativa degli obiettivi di area/divisione di appartenenza e di quelli individuali.

2.6 Orientamenti e linee guida per la remunerazione del Collegio Sindacale

Il compenso del Collegio Sindacale in carica è stato fissato dall'assemblea del 28 aprile 2020, su indicazione dell'azionista di controllo Transalpina di Energia S.p.A., che ha confermato il compenso annuo fisso di euro 75.000 lordi per il Presidente e di euro 50.000 lordi per ciascun sindaco effettivo attribuito per il precedente mandato. L'assemblea del 28 aprile 2020 ha altresì attribuito 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 o di uno dei Comitati istituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione alla quale ciascuno di essi intervenga.

Tale remunerazione è da ritenere commisurata all'impegno richiesto, alla rilevanza del ruolo ricoperto, nonché alle caratteristiche dimensionali e settoriali della Società.

Tale compenso è stato definito a valere per l'intero periodo della carica del Collegio Sindacale, ovvero fino all'assemblea di approvazione del bilancio 2022.

3. 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 2.4.

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 2021 (in migliaia di euro)	Variazione in %	Compensi totali 2020 (in migliaia di euro)	Variazione in %	Compensi totali 2019 (in migliaia di euro)
Amministratori in carica alla data del 31 dicembre 2021							
Marc Benayoun (a)	Presidente	In carica nel 2019, 2020 e 2021	(f) 420	0,48	418	-51,68	865
Nicola Monti (b)	Amm. delegato	In carica dal 19/06/2019 e nel 2020 e 2021	(g) 1.166 (h)	47,97	788	18,67	664
Béatrice Bigois	Amministratore	In carica nel 2019, 2020 e 2021	(f) 88	29,41	68	-4,23	71
Paolo Di Benedetto	Amministratore	In carica nel 2019, 2020 e 2021	234	4,00	225	-4,26	235
Fabio Gallia	Amministratore	In carica nel 2019, 2020 e 2021	145	2,11	142	15,45	123
Angela Gamba (c)	Amministratore	In carica dal 28/04/2020 e nel 2021	183	45,24	126	-	-
Xavier Girre	Amministratore	In carica nel 2019, 2020 e 2021	(f) 62	-28,74	87	26,09	69
Jean-Bernard Lévy (d)	Amministratore	In carica nel 2019, 2020 e 2021	(f) 54	-11,48	61	-75,60	250
Florence Schreiber (c)	Amministratore	In carica dal 28/04/2020 e nel 2021	(f) 96	54,84	62	-	-
Totale compensi amministratori			2.448	23,82	1.977	-13,18	2.277
Sindaci in carica alla data del 31 dicembre 2021 (e)							
Serenella Rossi	Presidente Collegio Sindacale	In carica nel 2019, 2020 e 2021	105	16,67	90	20,00	75
Lorenzo Pozza	Sindaco effettivo	In carica nel 2019, 2020 e 2021	71	16,39	61	22,00	50
Gabriele Villa	Sindaco effettivo	In carica nel 2019, 2020 e 2021	71	16,39	61	22,00	50
Totale compensi sindaci			247	16,51	212	21,14	175

(a) Confermato amministratore dall'Assemblea del 2 aprile 2019 e in pari data Amministratore delegato dal Consiglio; carica rinunciata con effetto dall'1 luglio 2019.

Nominato nella carica di Presidente dal Consiglio di Amministrazione del 19 giugno 2019 con effetto dall'1 luglio 2019 a seguito della rinuncia alla carica di Jean-Bernard Lévy.

(b) Confermato amministratore dall'Assemblea del 28 aprile 2020 e confermato in pari data Amministratore delegato dal Consiglio di Amministrazione. In precedenza cooptato dal Consiglio di Amministrazione del 19 giugno 2019 che, con effetto dall'1 luglio 2019, lo aveva nominato Amministratore delegato a seguito della rinuncia alla carica di Marc Benayoun.

(c) Nominato amministratore dall'Assemblea del 28 aprile 2020.

(d) Confermato amministratore e Presidente dall'Assemblea del 2 aprile 2019; quest'ultima carica rinunciata con effetto dall'1 luglio 2019.

(e) Confermati dall'Assemblea del 28 aprile 2020 che ne ha deliberato anche l'emolumento.

(f) Compensi corrisposti direttamente alla società EDF Sa e non al soggetto stesso.

(g) Compensi corrisposti direttamente alla società titolare del rapporto di lavoro Transalpina di Energia Spa e non al soggetto stesso.

(h) 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.

Risultati del Gruppo	2021 (in milioni di euro)	Variazione in %	2020 (in milioni di euro)	Variazione in %	2019 (in milioni di euro)
Margine operativo lordo	989	44,59	684	13,62	602
Risultato operativo	466	94,98	239	37,36	174
Risultato netto (di competenza del Gruppo)	413	n.s.	19	n.s.	-436
Indebitamento finanziario netto	104	-80,00	520	0,78	516
Remunerazione annua lorda media dei dipendenti del Gruppo (in euro)	52.462		51.610		52.472

SECONDA PARTE

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 2021 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma riferiti alla società, alle società controllate e collegate alla data del 31 dicembre 2021.

Periodo di riferimento 1° gennaio 2021 - 31 dicembre 2021 (in migliaia di euro)

Soggetto	Descrizione e periodo carica			Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a Comitati	
Nome e cognome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica		Scadenza della carica (*)		
Amministratori in carica alla data del 31 dicembre 2021						
Marc Benayoun (a)	Presidente	01.01.21	31.12.21	31.12.2021	420	-
Nicola Monti (b)	Amm. delegato	01.01.21	31.12.21	31.12.2021	570	-
Béatrice Bigois (c)	Amministratore (g)	01.01.21	31.12.21	31.12.2021	66	22
Paolo Di Benedetto (c)	Amministratore (g) (h) (i) (l)	01.01.21	31.12.21	31.12.2021	70	164
Fabio Gallia (d)	Amministratore (g) (i)	01.01.21	31.12.21	31.12.2021	68	77
Angela Gamba (e)	Amministratore (h) (i) (l)	01.01.21	31.12.21	31.12.2021	66	117
Xavier Girre (d)	Amministratore (g)	01.01.21	31.12.21	31.12.2021	57	5
Jean-Bernard Lévy (f)	Amministratore	01.01.21	31.12.21	31.12.2021	54	-
Florence Schreiber (e)	Amministratore (h)	01.01.21	31.12.21	31.12.2021	68	28
Totale compensi amministratori in carica alla data del 31 dicembre 2021					1.439	413
Totale compensi amministratori					1.439	413
Sindaci in carica alla data del 31 dicembre 2021 (m)						
Serenella Rossi	Presidente Coll.Sind.	01.01.21	31.12.21	31.12.2022	88	17
Lorenzo Pozza	Sindaco effettivo	01.01.21	31.12.21	31.12.2022	60	11
Gabriele Villa	Sindaco effettivo	01.01.21	31.12.21	31.12.2022	60	11
Totale compensi sindaci in carica alla data del 31 dicembre 2021					208	39
Totale compensi sindaci					208	39
Totale compensi amministratori e sindaci					1.647	452
Dirigenti con responsabilità strategiche (n)					2.932 (r)	-

(*) 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) Confermato amministratore dall'Assemblea del 2 aprile 2019 e in pari data Amministratore delegato dal Consiglio; carica rinunciata con effetto dall'1 luglio 2019.

Nominato nella carica di Presidente dal Consiglio di Amministrazione del 19 giugno 2019 con effetto dall'1 luglio 2019 a seguito della rinuncia alla carica di Jean-Bernard Lévy.

(b) Confermato amministratore dall'Assemblea del 28 aprile 2020 e confermato in pari data Amministratore delegato dal Consiglio di Amministrazione. In precedenza cooptato dal Consiglio di Amministrazione del 19 giugno 2019 che, con effetto dall'1 luglio 2019, lo aveva nominato Amministratore delegato a seguito della rinuncia alla carica di Marc Benayoun.

(c) Confermato amministratore dall'Assemblea del 2 aprile 2019.

(d) Nominato amministratore dall'Assemblea del 2 aprile 2019.

(e) Nominato amministratore dall'Assemblea del 28 aprile 2020.

(f) Confermato amministratore e Presidente dall'Assemblea del 2 aprile 2019; quest'ultima carica rinunciata con effetto dall'1 luglio 2019.

(g) Membro del Comitato di Controllo e Rischi.

(h) Membro del Comitato per la Remunerazione.

Compensi							
Compensi variabili non equity		Benefici non monetari (**)	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	
Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
-	-	-	-	420 (p)	-	-	
228 (o)	-	-	368 (t)	1.166 (q)	-	-	
-	-	-	-	88 (p)	-	-	
-	-	-	-	234	-	-	
-	-	-	-	145	-	-	
-	-	-	-	183	-	-	
-	-	-	-	62 (p)	-	-	
-	-	-	-	54 (p)	-	-	
-	-	-	-	96 (p)	-	-	
228	-	-	368	2.448	-	-	
228	-	-	368	2.448	-	-	
-	-	-	-	105	-	-	
-	-	-	-	71	-	-	
-	-	-	-	71	-	-	
-	-	-	-	247	-	-	
-	-	-	-	247	-	-	
228 (s)	-	-	368	2.695	-	-	
872 (s)	-	136	1.455 (u)	5.395	-	-	

(i) Membro del Comitato Operazioni con Parti Correlate.

(l) Membro dell'Organismo di Vigilanza.

(m) Confermati dall'Assemblea del 28 aprile 2020 che ne ha deliberato anche l'emolumento.

(n) I dati includono i soggetti che hanno avuto tale qualifica nel corso del 2021 (12 soggetti).

(o) Compenso variabile per il 2021 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 titolare del rapporto di lavoro Transalpina di Energia Spa e non al soggetto stesso.

(r) Compensi per retribuzioni da lavoro dipendente.

(s) Si veda dettaglio nella successiva tabella 3.2.

(t) Compenso per il Piano Triennale di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine - Periodo 2019-2021. Si veda dettaglio nella successiva tabella 3.2.

(u) Comprende il compenso del Piano Triennale di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2019-2021 per euro 1.356. Si veda dettaglio nella successiva tabella 3.2.

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 2021 - 31 dicembre 2021 (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	Emolumenti per i Gettoni di Presenza alle riunioni dei Consigli	Emolumento Fisso per la Carica di Presidente	Emolumento Fisso per la Carica di Amm. delegato
					(1)	(1)	(2)	(2)	
Amministratori in carica alla data del 31 dicembre 2021									
Marc Benayoun (a)	Presidente	01.01.21	31.12.21	31.12.2021	420	50	20	350	
Nicola Monti (b)	Amm.Delegato	01.01.21	31.12.21	31.12.2021	570	50	20	-	500
Béatrice Bigois (c)	Amministratore (g)	01.01.21	31.12.21	31.12.2021	66	50	16	-	-
Paolo Di Benedetto (c)	Amministratore (g) (h) (i) (l)	01.01.21	31.12.21	31.12.2021	70	50	20	-	-
Fabio Gallia (d)	Amministratore (g) (l)	01.01.21	31.12.21	31.12.2021	68	50	18	-	-
Angela Gamba (e)	Amministratore (h) (i) (l)	01.01.21	31.12.21	31.12.2021	66	50	16	-	-
Xavier Girre (d)	Amministratore (g)	01.01.21	31.12.21	31.12.2021	57	50	7	-	-
Jean-Bernard Lévy (f)	Amministratore	01.01.21	31.12.21	31.12.2021	54	50	4	-	-
Florence Schreiber (e)	Amministratore (h)	01.01.21	31.12.21	31.12.2021	68	50	18	-	-
Totale compensi amministratori in carica alla data del 31 dicembre 2021					1.439	450	139	350	500
Totale compensi amministratori					1.439	450	139	350	500

					Compensi fissi	Emolumenti deliberati dall'Assemblea	Emolumenti per i Gettoni di Presenza alle riunioni del Collegio		
					(4)	(4)			
Sindaci in carica alla data del 31 dicembre 2021 (m)									
Serenella Rossi	Presidente Coll.Sind.	01.01.21	31.12.21	31.12.2022	88	75	13	-	-
Lorenzo Pozza	Sindaco effettivo	01.01.21	31.12.21	31.12.2022	60	50	10	-	-
Gabriele Villa	Sindaco effettivo	01.01.21	31.12.21	31.12.2022	60	50	10	-	-
Totale compensi sindaci in carica alla data del 31 dicembre 2021					208	175	33	-	-
Totale compensi sindaci					208	175	33	-	-
Totale compensi amministratori e sindaci					1.647	625	172	350	500

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

(a) Confermato amministratore dall'Assemblea del 2 aprile 2019 e in pari data Amministratore delegato dal Consiglio; carica rinunciata con effetto dall'1 luglio 2019.

Nominato nella carica di Presidente dal Consiglio di Amministrazione del 19 giugno 2019 con effetto dall'1 luglio 2019 a seguito della rinuncia alla carica di Jean-Bernard Lévy.

(b) Confermato amministratore dall'Assemblea del 28 aprile 2020 e confermato in pari data Amministratore delegato dal Consiglio di Amministrazione. In precedenza cooptato dal Consiglio di Amministrazione del 19 giugno 2019 che, con effetto dall'1 luglio 2019, lo aveva nominato Amministratore delegato a seguito della rinuncia alla carica di Marc Benayoun.

(c) Confermato amministratore dall'Assemblea del 2 aprile 2019.

(d) Nominato amministratore dall'Assemblea del 2 aprile 2019.

(e) Nominato amministratore dall'Assemblea del 28 aprile 2020.

(f) Confermato amministratore e Presidente dall'Assemblea del 2 aprile 2019; quest'ultima carica rinunciata con effetto dall'1 luglio 2019.

Compensi per la partecipazione ai comitati	Dettaglio dei compensi per la partecipazione ai comitati								
	Emolumenti per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi (3)	Emolumenti per i Gettoni di Presenza al Comitato 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 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)	
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
22	17	5	-	-	-	-	-	-	-
164	23	9	30	5	30	16	40	11	
77	30	9	-	-	22	16	-	-	
117	-	-	22	5	23	16	40	11	
5	5	-	-	-	-	-	-	-	
-	-	-	-	-	-	-	-	-	
28	-	-	23	5	-	-	-	-	
413	75	23	75	15	75	48	80	22	
413	75	23	75	15	75	48	80	22	

Compensi per la partecipazione ai comitati	Emolumenti per i Gettoni di Presenza al Comitato Controllo e Rischi (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)
17	-	5	-
11	-	4	-
11	-	4	-
39	-	13	-
39	-	13	-
452	75	36	75
			20
			75
			69
			80
			22

(g) Membro del Comitato Controllo e Rischi.

(h) Membro del Comitato per la Remunerazione.

(i) Membro del Comitato Operazioni con Parti Correlate.

(l) Membro dell'Organismo di Vigilanza.

(m) Confermati dall'Assemblea del 28 aprile 2020 che ne ha deliberato anche l'emolumento.

(1) Emolumenti deliberati dall'Assemblea del 2 aprile 2019.

(2) Emolumenti deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 13 febbraio 2020.

(3) Emolumenti deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 3 maggio 2019.

(4) Emolumenti deliberati dall'Assemblea del 28 aprile 2020.

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

Periodo di riferimento 1° gennaio 2021 - 31 dicembre 2021 (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	
Nicola Monti	Amministratore Delegato (dall'1.01.2021 al 31.12.2021)	Piano di Incentivazione Monetaria Annuale 2021 (CdA 13 febbraio 2020 e CdA 11 maggio 2021)	228 (a)	-	-	-	220 (c)	-	-
		Piano Triennale di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine - Periodo 2019-2021 (CdA 13 febbraio 2020)	-	-	-	7	368 (d)	-	-
Totale			228	-	-	7	588	-	-
Dirigenti con responsabilità strategiche									
Compensi nella Società che redige il bilancio		Piano di Incentivazione Monetaria Annuale 2021	872 (b)	-	-	-	-	-	-
		Piano di Incentivazione Monetaria Annuale 2020	-	-	-	-	872 (e)	-	-
		Piano Triennale di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine - Periodo 2019-2021 (CdA 7 dicembre 2019)	-	-	-	186	1.356 (f)	-	-
Compensi da controllate e collegate		Piano di Incentivazione Monetaria Annuale 2021	-	-	-	-	-	-	-
Totale			872	-	-	186	2.228	-	-
Totale			1.100	-	-	193	2.816	-	-

(a) Compenso variabile per il 2021. Compenso corrisposto direttamente alla società titolare del rapporto di lavoro Transalpina di Energia Spa e non al soggetto stesso.

(b) Bonus variabile per il 2021 per n. 11 Dirigenti con responsabilità strategiche.

(c) Compenso variabile per il 2020 per la carica di Amministratore Delegato, erogato nel 2021. Compenso corrisposto direttamente alla società titolare del rapporto di lavoro Transalpina di Energia Spa e non al soggetto.

(d) Compenso differito per il Piano Triennale di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine - Periodo 2019-2021. Compenso da corrispondere direttamente alla società titolare del rapporto di lavoro Transalpina di Energia e non al soggetto stesso.

(e) Bonus variabile del 2020 erogato nel 2021 per n. 11 dirigenti con responsabilità strategiche.

(f) Compenso differito per il Piano Triennale di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine - Periodo 2019-2021, per n. 10 Dirigenti con responsabilità strategiche.

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 2020 - 31 dicembre 2021 nella Edison e nelle società da essa controllate alla data del 31 dicembre 2021, 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 2021 - 31 dicembre 2021

Nome e cognome	Carica ricoperta	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente (31.12.2020)	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso (31.12.2021)
<i>Amministratori in carica alla data del 31 dicembre 2021</i>						
Marc Benayoun	Presidente		-	-	-	-
Nicola Monti	Amm.delegato		-	-	-	-
Béatrice Bigois	Amministratore		-	-	-	-
Paolo Di Benedetto	Amministratore		-	-	-	-
Fabio Gallia	Amministratore		-	-	-	-
Angela Gamba	Amministratore		-	-	-	-
Xavier Girre	Amministratore		-	-	-	-
Jean-Bernard Lévy	Amministratore		-	-	-	-
Florence Schreiber	Amministratore		-	-	-	-
<i>Sindaci in carica alla data del 31 dicembre 2021</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 2021-2022 e sui compensi corrisposti dalla Vostra Società nel 2021 (la “**Relazione sulla Remunerazione 2021**”) è stata definita in osservanza ed applicazione di quanto previsto dall’art.123-ter del decreto legislativo 58/1998 e successive modificazioni (“TUF”), articolo modificato da ultimo dal decreto legislativo 49/2019. Tale relazione è stata predisposta secondo le indicazioni contenute nell’art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti emanato da Consob in attuazione del TUF, come da ultimo modificato con delibera Consob n. 21623 del 10 dicembre 2020. 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 del Comitato per la *Corporate Governance*.

L’assemblea è tenuta a:

- i) approvare la “Sezione Prima” della Relazione sulla Remunerazione 2021, che illustra le politiche della Vostra Società in materia di remunerazione attuate nel corso del 2021 e le proposte per il 2022, secondo quanto dettagliato nella relazione stessa, per i componenti del Consiglio di Amministrazione (inclusi gli amministratori investiti di particolari cariche anche quali componenti di Comitati endoconsiliari), i dirigenti con responsabilità strategiche e 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 2021, 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 2021 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 2021 predisposta dal Consiglio di Amministrazione, in applicazione di quanto previsto dall'art. 123-ter del decreto legislativo 58/1998 e successive modificazioni e delle indicazioni contenute nell'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti, come da ultimo modificato con delibera Consob n. 21623 del 10 dicembre 2020;
- esaminate la “Sezione Prima” e la “Sezione Seconda” della Relazione sulla Remunerazione 2021;
- 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 2021.

QUARTA DELIBERAZIONE

in senso favorevole sulla “Sezione Seconda” della Relazione sulla Remunerazione 2021.”

Milano, 16 febbraio 2022

Per il Consiglio di Amministrazione
L'Amministratore delegato
Nicola Monti

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

Coordinamento editoriale
Relazioni Esterne e Comunicazione Edison

Progetto grafico
In Pagina, Saronno (VA)

Fotografie
www.edisonmediacenter.edison.it

Foto di copertina
Impianto eolico di Rignano Garganico

Stampa
Faenza Printing Industries Srl, Milano

Milano, marzo 2022

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



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

