

Relazione sulla politica  
in materia di remunerazione  
e sui compensi corrisposti  
2019

## INDICE

<b>1 INTRODUZIONE</b>	81
1.1 Premessa generale	81
1.2 Riferimenti Normativi	81
1.3 Finalità e contenuti	81
1.4 Predisposizione e struttura	82
<b>2 SEZIONE PRIMA</b>	82
2.1 <i>Governance e compliance</i>	82
2.2 Politica della remunerazione: finalità e principi generali	82
2.3 Struttura e articolazione della remunerazione esercizio 2019	83
2.4 Orientamenti e linee guida della politica per la remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche (2020) - del Presidente e dell'Amministratore delegato (2020-2021)	86
2.5 Orientamenti e linee guida della politica per il Collegio Sindacale (2020-2022)	89
2.6 Procedure di gestione	90
<b>3 SEZIONE SECONDA</b>	91
3.1 Tabelle dei compensi degli Amministratori, dei Sindaci e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche	91
3.2 Tabella dei Piani di incentivazione monetaria a favore degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche	96
3.3 Tabella delle partecipazioni detenute dagli Amministratori, dai Sindaci e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche	97
<b>PROPOSTE DI DELIBERA</b>	98

# 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 proprio ambito il Consiglio di Amministrazione ha istituito una serie di comitati, tra cui il Comitato per la Remunerazione, nominandone il Presidente (i **"Comitati del Consiglio"**). Come di seguito precisato, la remunerazione degli amministratori è stata fissata direttamente dall'assemblea su proposta dell'azionista di controllo, mentre quella degli amministratori investiti di particolari cariche (Presidente e Amministratore delegato), dei componenti dei diversi Comitati del Consiglio e dell'Organismo di Vigilanza, è stata determinata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione, sentito il Collegio Sindacale.

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* ed in particolare dei *Top Manager*, che includono i componenti del Comitato Esecutivo a riporto diretto dell'Amministratore delegato (Comex), qualificabili, alla stregua del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 ("TUF") - tenuto conto del ruolo loro assegnato - quali dirigenti con responsabilità strategiche della Società.

## 1.2 RIFERIMENTI NORMATIVI

La presente relazione è stata definita in osservanza ed applicazione di quanto previsto dall'art.123-ter del TUF ed è stata predisposta, con i dovuti adeguamenti in quanto la normativa secondaria non è ancora stata adeguata alle nuove disposizioni entrate in vigore, secondo le indicazioni contenute nell'art. 84-*quater* introdotto dalla Consob con delibera n.18049 del 23 dicembre 2011, che ha modificato il regolamento emittenti emanato dalla stessa Consob in attuazione del TUF. Inoltre essa assume, quali linee guida generali di riferimento in materia di politiche di remunerazione, i principi espressi dall'art. 6 del codice di autodisciplina delle società quotate edizione luglio 2018 (il **"Codice"**).

## 1.3 FINALITÀ E CONTENUTI

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

- la politica generale della Società in materia di remunerazione degli amministratori, dei sindaci, del *Top Management*, inclusi i dirigenti con responsabilità strategiche, e più in generale del *management* aziendale, descrivendo la *governance* e le procedure utilizzate per la definizione, l'attuazione e la verifica dell'applicazione della stessa politica;
- un'informazione dettagliata e analitica circa le voci e i compensi che compongono la remunerazione degli amministratori con riferimento ad elementi di natura monetaria fissi e variabili, alla remunerazione basata su strumenti finanziari, ai benefici non monetari, alle partecipazioni detenute nella Società o in società 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 dei sindaci;
- un'informazione aggregata relativa alle voci e ai compensi che compongono la remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche, con riferimento ad elementi di natura monetaria fissi e variabili, alla remunerazione basata su strumenti finanziari, ai benefici non monetari,

alle partecipazioni detenute nella Società o in società 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.

## 1.4 PREDISPOSIZIONE E STRUTTURA

La presente relazione sulla remunerazione (la "Relazione sulla Remunerazione 2019"), predisposta dalla Società, è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 13 febbraio 2020 (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 2019, 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 2019; essa viene posta a disposizione del mercato entro il ventunesimo giorno precedente la data di detta assemblea, ed è consultabile sul sito *internet* aziendale [www.edison.it](http://www.edison.it) nella sezione *Governance*.

La relazione è strutturata, con i necessari adattamenti, 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.

## 2. SEZIONE PRIMA

### 2.1 GOVERNANCE E COMPLIANCE

Il Consiglio di Amministrazione in carica è stato nominato dall'assemblea del 2 aprile 2019, con durata sino all'assemblea di approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2021. La citata assemblea ha determinato il compenso per i componenti del Consiglio di Amministrazione, fissandolo, per ciascuno di essi, 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 suddette deliberazioni sono state adottate dall'assemblea 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 del Consiglio (Comitato Controllo e Rischi, Comitato per la Remunerazione, Comitato Operazioni con Parti Correlate) e dell'Organismo di Vigilanza, a valere per l'intero periodo di mandato;
- il compenso del Presidente e dell'Amministratore delegato, per il solo esercizio 2019, ritenendo opportuno di rivedere struttura e valore del compenso per gli anni successivi a seguito dell'eventuale variazione del perimetro e profilo della Società conseguente all'esito del processo di cessione del settore E&P in corso.

Successivamente, e con effetto dal 1 luglio 2019, all'interno del Consiglio di Amministrazione sono variati gli amministratori investiti della carica di Presidente e Amministratore delegato.

### 2.2 POLITICA DELLA REMUNERAZIONE: FINALITÀ E PRINCIPI GENERALI

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

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

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

Per l'analisi dei *trend* di mercato nonché del confronto e del posizionamento competitivo delle politiche aziendali e delle remunerazioni dei *manager* con il mercato, l'azienda si avvale del supporto di indagini esterne effettuate da qualificate società di consulenza che operano a livello internazionale. Oltre ai riscontri di cui sopra e con particolare riferimento alle politiche di remunerazione degli amministratori, il Comitato per la Remunerazione può valutare, 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. Relativamente all'esercizio 2019 il Comitato si è avvalso di tale facoltà attraverso il supporto di un *benchmark* prodotto dal *provider* esterno specializzato Willis Tower Watson per valutare il compenso degli amministratori investiti di incarichi particolari e dei comitati costituiti all'interno del Consiglio di Amministrazione.

## 2.3 STRUTTURA E ARTICOLAZIONE DELLA REMUNERAZIONE ESERCIZIO 2019

Tenuto conto delle finalità generali sopra espresse e del posizionamento competitivo sul mercato di riferimento, nel corso del 2019 la politica sulla remunerazione si è sviluppata, sulla base dei seguenti principi:

- per gli amministratori a cui sono attribuiti particolari cariche (Componenti dei Comitati del Consiglio, Presidente e Amministratore delegato), la remunerazione monetaria è articolata in: una componente fissa annua lorda, ed - esclusivamente per gli amministratori a cui sono delegati poteri di gestione e controllo operativo (l'Amministratore delegato) -, una componente variabile annua lorda;
- la remunerazione fissa annua lorda è commisurata al contenuto di responsabilità dell'incarico ricoperto ed è sufficiente ad assicurare un'adeguata competitività del pacchetto economico, anche nell'eventualità di un mancato pagamento della componente variabile annua. Con riferimento all'anno 2019, tenuto conto dei principi e criteri generali sopra esposti al par. 2.2, il Consiglio di Amministrazione in carica, su proposta del Comitato per la Remunerazione, sentito anche il Collegio Sindacale, ha valutato di:
  - a. determinare il compenso annuo del Presidente in una sola componente fissa, a valere per l'anno 2019, riducendone l'ammontare del 12,5% rispetto al precedente mandato triennale. Tale compenso, unitamente a tutti i compensi definiti per la carica di amministratore, per espressa volontà dello stesso Presidente, vengono corrisposti direttamente da Edison Spa alla Società Capogruppo EDF SA;
  - b. confermare per il solo anno 2019, l'articolazione ed il compenso monetario annuo lordo dell'Amministratore delegato; tenuto conto della situazione personale dell'amministratore che ha ricoperto l'incarico di Amministratore delegato fino al 30 giugno 2019, - dipendente in regime di distacco internazionale da parte della società Capogruppo - tale compenso ha ricompreso, inoltre, il valore dell'alloggio assegnatogli dall'azienda e del particolare regime fiscale applicato ai dipendenti espatriati secondo le politiche di Gruppo. Differentemente, all'amministratore che ha ricoperto l'incarico di Amministratore delegato a far data dal 1 luglio 2019, sono riconosciuti i *benefit* assegnati allo stesso dalla Società titolare del suo rapporto di lavoro subordinato (la società controllante Transalpina di Energia S.p.A.), *benefit* applicati al *management* del Gruppo Edison. L'articolazione

del compenso dell'Amministratore delegato si compone di una componente fissa annua lorda e di una retribuzione variabile annua lorda (MBO) pari a circa il 40% del complessivo compenso annuo lordo;

- 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 predefiniti e misurabili assegnati dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato per la Remunerazione, sentito il Collegio Sindacale. Per l'esercizio 2019 sono stati considerati quali obiettivi di riferimento da collegare alla retribuzione variabile tre categorie di obiettivi che comprendono:
  - obiettivi di natura economico-finanziaria di peso complessivo pari al 45% (misurati da indicatori riferiti all'Ebitda, al *Cash Flow* e all'andamento dei costi operativi);
  - obiettivi di natura gestionale industriale-commerciale di peso complessivo pari al 35% (costituiti da: indisponibilità del parco impianti termoelettrico, livello di produzione di idrocarburi, sviluppo fonti rinnovabili (MW installati), Ebitda mercato *power wholesales*, sviluppo portafoglio clienti, fatturato servizi energetici sul mercato finale e soddisfazione clienti mercato residenziale (*Net Promoter Score*);
  - 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 all'efficacia della *leadership* manageriale rilevata attraverso l'opinione dei dipendenti misurata da una specifica *survey* gestita da qualificata società esterna;
  - a complemento di tale paniere di obiettivi è stato poi assegnato un obiettivo di peso 10%, volto a valutare la soddisfazione degli *shareholder*, lasciato alla valutazione qualitativa del Consiglio di Amministrazione; ai fini di tale valutazione 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 periodo.

Gli obiettivi così definiti sono rapportati ad una scala lineare espressa su tre soglie: una soglia minima di risultato da raggiungere (75%) al di sotto della quale l'obiettivo specifico non viene considerato raggiunto e non produce conseguentemente nessun effetto economico, una soglia *target* (100%) coerente con il *budget* d'esercizio approvato dal Consiglio di Amministrazione ed una soglia massima (125%).

Gli obiettivi generali sopraddetti costituiscono analogamente obiettivi annuali comuni per tutto il *Top Management* ed il *Management* aziendale - ad integrazione degli obiettivi specifici di area e/o individuali - con incidenza del 60% sugli obiettivi complessivi assegnati ai *Top Manager* con responsabilità strategiche e del 20%/30% per tutto il *Management*.

Con riferimento ai risultati conseguiti sugli obiettivi comuni assegnati per l'esercizio 2019 all'Amministratore delegato, il Consiglio di Amministrazione del 13 febbraio 2020, su proposta del Comitato per la Remunerazione - sentito anche il Collegio Sindacale - ha valutato e definito che il livello della *performance* complessiva raggiunta dall'Amministratore delegato è pari al 110%. Il risultato sarà considerato anche quale riferimento per la quota parte di obiettivi comuni relativi all'MBO 2019 dei *Top Manager* e di tutti i *Manager* secondo il peso sopraddetto e in base alla scala di valutazione agli stessi applicata.

Analogamente al Presidente, su espressa indicazione degli amministratori che hanno ricoperto nell'esercizio l'incarico di Amministratore delegato, tutti i compensi percepiti per le cariche ricoperte sono stati corrisposti "*pro rata temporis*" da Edison S.p.A. alle società titolari del loro rapporto di lavoro subordinato (la Società Capogruppo e la società controllante Transalpina di Energia S.p.A.).

- non sono stati introdotti strumenti di incentivazione azionaria e/o monetaria di medio-lungo periodo per gli amministratori a cui sono stati attribuiti cariche particolari (Presidente e Amministratore delegato);

- per i *Top manager* che ricoprono responsabilità strategiche, il Consiglio di Amministrazione del 26 luglio 2016, su proposta del Comitato per la Remunerazione e sentito anche il Collegio Sindacale, aveva approvato l'avvio di uno specifico programma di incentivazione monetaria di medio-lungo periodo per il triennio 2016-2018, tenuto conto dei particolari assetti di *governance* della Società. Il Consiglio aveva quindi conseguentemente approvato gli obiettivi correlati a tale programma (connessi a parametri di *cash flow* medio di periodo, di riduzione *opex* e di sviluppo commerciale sul mercato italiano), i *bonus* massimi guadagnabili da ciascun beneficiario ed il relativo regolamento. La consuntivazione di tale programma di incentivazione monetaria di medio-lungo periodo per i *Top manager* è stata approvata durante il Consiglio del 3 maggio 2019, previo parere del Comitato per la Remunerazione, sentito il Collegio Sindacale, con un risultato pari al 85%, provvedendo a riconoscere il relativo pagamento attraverso l'utilizzo degli stanziamenti contabilizzati nei tre anni di esercizio di riferimento del programma. Successivamente, il Consiglio di Amministrazione del 7 dicembre 2019, previo parere del Comitato per la Remunerazione, sentito il Collegio Sindacale, in linea con la politica di remunerazione sottoposta all'assemblea nel corso dell'esercizio, ha approvato l'avvio di un nuovo piano LTI per il periodo 2019-2021 con *payout* nel 2022 per gli stessi *Top Manager* membri del Comex. Il nuovo piano ha le stesse tempistiche ed obiettivi del piano LTI già avviato per *middle management* ed alcuni giovani *manager* di elevato potenziale approvato dal Consiglio di Amministrazione del 25 ottobre 2018;
- per tutto il *Management*, ivi inclusi i *Top Manager* con responsabilità strategiche sono state confermate e coerentemente attuate le linee guida generali di politica retributiva articolate su tre componenti (retribuzione fissa, retribuzione variabile di breve periodo e retribuzione variabile di medio-lungo periodo) approvate per l'esercizio 2019 la cui consuntivazione è rappresentata nel capitolo 2.4 della presente Relazione sulla Remunerazione 2019;
- non sono state al momento introdotte clausole di *claw-back* relative alla componente variabile di breve periodo degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche; 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);
- la remunerazione definita per l'Amministratore delegato e per tutti i dipendenti aziendali è di norma comprensiva di tutti i compensi eventualmente correlati ad eventuali incarichi ricoperti per conto e nell'interesse della Società, in società controllate e/o partecipate, nonché in associazioni, enti, fondazioni;
- la remunerazione degli amministratori non esecutivi è commisurata all'impegno loro richiesto, tenuto conto anche della partecipazione ai Comitati istituiti in seno al Consiglio; è costituita da una componente predeterminata in cifra fissa annua 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, aggiornato in base alle evidenze emerse dal *benchmark* esterno di cui si è avvalsa la società, è stato attribuito il medesimo compenso, fatta eccezione per i Presidenti dei Comitati per i quali è stato definito un compenso superiore, in linea con le prassi di mercato; tale compenso è stato attribuito a valere per l'intero mandato. Non sono previste forme di remunerazione variabili connesse ai risultati aziendali in nessuna forma;
- con riferimento a 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. Con riferimento all'amministratore che ha ricoperto l'incarico di Amministratore delegato nel corso del primo semestre 2019, si rinvia a quanto descritto al secondo capoverso, lettera b. del precedente capitolo. 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.

Per i *Top Manager* con responsabilità strategiche 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 *report* 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 analogha rilevanza 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 dirigenti con responsabilità strategiche;
- 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 di tali soggetti. Viceversa, i piani di successione relativi ai *Top Manager*, ed ai *Manager* che coprono posizioni rilevanti sono gestiti nell'ambito di uno specifico processo interno soggetto a periodico aggiornamento, di norma con cadenza annuale.

## 2.4 ORIENTAMENTI E LINEE GUIDA DELLA POLITICA PER LA REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE (2020) - DEL PRESIDENTE E DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO (2020-2021)

Il Consiglio di Amministrazione, 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: il 2019 è stato un anno di rallentamento per l'economia mondiale, per quanto sul finire dell'anno si siano rilevati alcuni segnali di stabilizzazione, grazie in particolare alla tregua delle tensioni commerciali tra USA e Cina. Permangono tuttavia elementi di forte incertezza, determinati dalle tensioni commerciali tra USA e gli stessi paesi Europei, dai possibili



effetti connessi alla effettiva uscita del Regno Unito dalla Comunità Europea, e alla capacità della Germania di riavviare un *trend* di crescita economica più sostenuto dopo la rilevante flessione del 2019, particolarmente influenzata dalla contrazione del settore *automotive*.

La situazione globale ha inciso sull'economia europea e italiana, in particolare sull'*export*, anche tra gli stessi paesi europei. Gli effetti di tale scenario hanno determinato una riduzione dei consumi delle famiglie accentuando la già rilevante propensione al risparmio, e la caduta degli investimenti industriali.

- Nel contesto di tale scenario economico e commerciale, l'Italia ha avuto altresì un significativo elemento di discontinuità politica nella composizione della compagine di governo. L'insieme di questi fattori internazionali e nazionali ha determinato per l'Italia un valore del PIL per l'anno 2019 dello 0,2% (fonte ISTAT) in deciso rallentamento di circa un punto rispetto agli ultimi 2 anni e alle stime che erano state previste per l'anno 2019; nel 2020 ci si aspetta un leggero miglioramento del tasso di crescita (PIL+0.6%), che rimane tuttavia molto contenuta e debole, oltre che esposta a scenari politici interni incerti ed ad una congiuntura economica e politica internazionale altrettanto incerta. In tale scenario, anche il livello di inflazione dei prezzi al consumo rimane molto contenuto, registrando valori al di sotto dell'1% nel 2019, valori previsti sostanzialmente stabili anche per il 2020.
- Mercato del lavoro generale: nonostante la dinamica economica meno sostenuta, la situazione del mercato del lavoro in Italia ha continuato a mostrare anche nel 2019 un *trend* di leggero miglioramento, già registrato nel 2018, soprattutto nella diminuzione del tasso di disoccupazione attestatosi al di sotto dell'10%. Analogo *trend* di miglioramento, si è registrato anche sulla riduzione del tasso di disoccupazione giovanile e dell'occupazione femminile, che rimangono tuttavia ancora particolarmente elevati rispetto alla media EU.
- Nel settore energetico italiano, l'anno 2019 ha confermato per il comparto elettrico un valore di consumi sostanzialmente allineato all'anno precedente, mentre per il comparto gas si è registrata una crescita della domanda del 2% circa rispetto al 2018. Il settore energetico ha avviato e sta attraversando un rilevante processo di trasformazione dei propri modelli di *business* e operativi nonché della *value proposition* offerta dagli operatori ai consumatori. Tale trasformazione determina una progressiva revisione ed un ampliamento del perimetro tradizionale e del portafoglio di attività degli operatori del settore, fenomeni di aggregazione societaria e *partnership* tecnologiche e commerciali: in generale il settore riflette una rinnovata dinamicità, dopo gli anni di crisi e contrazione che hanno caratterizzato il quinquennio 2010-2015, accompagnata da scenari prospettici di medio-lungo periodo trainati dalla previsione di una crescente intensità elettrica nei consumi, pur scontando l'effetto dell'efficienza energetica.
- Anche il mercato del lavoro del settore energetico ha confermato nel 2019 il *trend* di dinamicità avviatosi negli ultimi 2 anni, dovuto alla trasformazione profonda in atto in particolare nel comparto elettrico, per effetto delle nuove linee guida di politica energetica europee e nazionali, sempre più orientate a contenere gli impatti ambientali e climatici favorendo fonti di generazione di energia elettrica rinnovabili e a basso contenuto di emissioni, lo sviluppo di modelli e piattaforme di energia distribuita, il recupero di efficienza energetica e lo sviluppo della mobilità elettrica e di nuovi e servizi energetici aggiuntivi offerti al consumatore, facendo leva sul rilevante contributo apportato dalle nuove tecnologie, in particolare quelle digitali.

La rilevante fase di trasformazione in atto nelle aziende del settore energetico, determina la necessità di un forte investimento in formazione digitale per adeguare le competenze delle risorse attualmente impiegate, mitigando il rischio di perdita di competitività ed efficienza delle aziende del settore, ed al contempo la necessità di acquisire dal mercato nuove competenze e nuovi mestieri digitali per supportare i processi di innovazione e trasformazione in atto; tale

scenario sta determinando una crescente tensione e competitività sul mercato del lavoro per lo *shortage* di risorse qualificate detentrici di tali nuove competenze.

- In tale scenario di mercato, le tendenze generali in atto e le previsioni in materia di politiche retributive sul mercato generale domestico delle medio-grandi aziende, rilevate attraverso le indagini sistematiche di cui si avvale l'azienda attraverso le analisi fornite da specializzate società esterne, registrano per gli Amministratori Esecutivi e i *Top Manager* nel 2019 una dinamica di crescita della retribuzione fissa lorda annua pari al 1,5% in riduzione rispetto all'anno precedente ed alle previsioni effettuate, riduzione compensata da un maggiore effetto della componente variabile effettivamente erogata nell'anno.

Con riferimento più specifico al settore energetico che nel 2018 aveva registrato tassi di crescita più contenuti rispetto al mercato generale, il 2019 ha registrato una dinamica di crescita della retribuzione fissa annua lorda pari al 2,5%, superiore di un punto rispetto al mercato generale e maggiormente in linea con le previsioni a suo tempo effettuate per l'esercizio in tale settore.

Relativamente all'anno 2020, per i *Top Manager* e *Manager* nel mercato generale Italia si prevede una crescita della dinamica retributiva sulla componente fissa annua lorda intorno al 2,5%. 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. Con riferimento al settore *energy* la previsione di crescita della dinamica retributiva annua lorda sulla componente fissa annua lorda risulta più contenuta di circa mezzo punto percentuale (2,1%) rispetto al mercato generale.

- Nel contesto dell'andamento della dinamica retributiva sopra rappresentata, Edison nel 2019 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. Conseguentemente e coerentemente alle linee guida definite dal Consiglio di Amministrazione in applicazione delle politiche ed indirizzi rappresentati nella Relazione sulla Remunerazione approvata dall'assemblea per l'anno 2019, la politica retributiva applicata dall'azienda si è articolata come segue:
  - con riferimento agli Amministratori investiti di particolari cariche, ed ai componenti dei comitati costituiti all'interno del Consiglio di Amministrazione si rinvia a quanto rappresentato ai precedenti capitoli 2.2 e 2.3;
  - con riferimento al *Top Management* ed a tutto il *management* la politica salariale ha consuntivato un incremento pari all'1,6%, allineata al mercato generale e inferiore al settore *energy*. La politica salariale adottata dall'azienda per l'esercizio 2019 ha tenuto conto anche dell'effetto conseguente al riconoscimento del *pay-out* relativo al piano medio lungo termine 2016-2018 per il *Top Management* e del nuovo piano LTI 2019-2021 avviato per lo stesso *Top Management* e per il *middle management* ed i giovani *manager* di potenzialità elevata.
- Con riferimento alla politica salariale aziendale per l'anno 2020, il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato per la Remunerazione, sentito il Collegio Sindacale, tenuto conto del contesto generale di mercato in termini macro-economici e delle previsioni di dinamica salariale ha delineato e definito le seguenti linee guida:
  - con riferimento al compenso del Presidente, ridotto per l'anno 2019 per renderlo maggiormente allineato alla evoluzione dei compensi relativi a tale carica registrata sul

mercato, si ritiene di confermarlo nello stesso valore dell'esercizio 2019 ritenendolo adeguato a valere per il residuo periodo di durata della carica;

- con riferimento al compenso dell'Amministratore delegato, alla luce della prospettata riduzione del profilo 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, acquisito anche il parere del Comitato Operazioni con Parti Correlate, si ritiene di ridurre il complessivo pacchetto monetario annuo del 30%, riarticolandone 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, analogamente a quanto definito per il *Top Management* ed il *middle management* assegnatari di LTI). La revisione del compenso è stata definita a valere per il residuo periodo di durata della carica con riferimento alle componenti a pagamento annuo ( retribuzione fissa e MBO), e a valere per il ciclo LTI 2019-2021 per quanto attiene alla componente differita triennale LTI, tenuto conto dell'effettivo contributo dell'Amministratore delegato in carica al raggiungimento degli obiettivi connessi al piano triennale in corso 2019-2021 fin dall'avvio di tale piano, nonché al fine di rafforzarne la sua condivisione con il *Team di Management* dallo stesso gestito;
- con riferimento alle politiche di remunerazione del *Top Management* e *Management*, tenuto conto delle previsioni di politica salariale espresse dalle analisi di mercato sopracitate valutato altresì il quadro economico generale, si ritiene opportuno adottare per il 2020 un *budget* di spesa per la politica salariale sulla componente monetaria fissa annua lorda in linea con le previsioni del mercato generale (2,1%) e leggermente più prudente del settore *energy*. Tale politica può consentire peraltro alla società di sostenere finanziariamente il miglioramento di alcune componenti del pacchetto *benefit* offerto al *management* rendendolo maggiormente competitivo, ed al contempo di allinearne i valori all'interno delle società del Gruppo Edison, proseguendo l'implementazione della strategia di integrazione del management delle società recentemente acquisite.
- Anche per quanto attiene agli obiettivi per esercizio 2020 collegati alla componente variabile di breve periodo (MBO) dell'Amministratore delegato, si valuta opportuna la conferma di una struttura generale di un *panel* che includa obiettivi di natura economico/finanziaria, di natura operativa industriale/commerciale e di natura sociale, improntati a principi di sostenibilità della performance e crescita dell'azienda anche nel medio-lungo periodo. Tale struttura e *panel* di obiettivi costituiscono altresì gli obiettivi comuni aziendali per il *Top Management* e per tutto il *management* aziendale.

## 2.5 ORIENTAMENTI E LINEE GUIDA DELLA POLITICA PER IL COLLEGIO SINDACALE (2020-2022)

Il compenso del Collegio Sindacale in carica è stato fissato dall'assemblea del 30 marzo 2017, maggiorato del 50% per il Presidente rispetto a quello degli altri componenti effettivi. La remunerazione, che è stata rivista in aumento in occasione dell'ultimo rinnovo, è da ritenere commisurata all'impegno richiesto, alla rilevanza del ruolo ricoperto, nonché alle caratteristiche dimensionali e settoriali della Società.

Con riguardo alle proposte di remunerazione relative alla nomina del nuovo Collegio Sindacale per l'intera durata del mandato (2020-2022), il Consiglio di Amministrazione 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.

## 2.6 PROCEDURE DI GESTIONE

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

- L'assemblea, che definisce il compenso annuale per il Consiglio di Amministrazione relativo alla durata di ciascun mandato e, in linea con l'art.123-ter del TUF, esprime un voto 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 che sulla base delle, e in coerenza con le linee guida contenute nella Relazione sulla Remunerazione, stabilisce il compenso per la partecipazione degli amministratori ai Comitati costituiti dallo stesso Consiglio. Il Consiglio definisce anche la struttura ed i compensi di qualsiasi natura per gli amministratori investiti di particolari cariche (Presidente e Amministratore delegato), gli obiettivi di riferimento a cui è correlata la componente variabile annua dell'Amministratore delegato, sia in sede di definizione che al momento della consuntivazione ed ogni eventuale piano di incentivazione di medio-lungo periodo anche a beneficio del *management* aziendale. A tal fine il Consiglio si avvale, in particolare, del supporto del Comitato per la Remunerazione con funzione propositiva in materia di remunerazione e, ove richiesto, del Comitato Operazioni con Parti Correlate, e delibera sentito anche il Collegio Sindacale.
- Il Consiglio attribuisce quindi all'Amministratore delegato, attraverso il coordinamento ed il controllo delle direzioni aziendali che al medesimo fanno capo, l'implementazione operativa delle decisioni assunte in materia di remunerazioni per il *Top Management* e il *management*, in coerenza con le linee guida contenute nella Relazione sulla Remunerazione, e ne monitora la corretta implementazione anche avvalendosi del supporto del Comitato per la Remunerazione. Infine, il Consiglio predisporre la Relazione annuale sulla Remunerazione.
- Il Comitato per la Remunerazione, costituito dal Consiglio stesso che ne ha anche attribuito le relative funzioni (vedi Relazione sulla *Corporate Governance* 2019 a cui si rinvia) e approvato le norme di funzionamento; per lo svolgimento delle proprie funzioni, il Comitato si avvale del supporto operativo della Direzione *Human Resources & Organization* e, qualora valutato opportuno, di società qualificate di consulenza esterna diverse da quelle utilizzate normalmente dal *management* aziendale.

Il Comitato Operazioni con Parti Correlate che esprime le proprie valutazioni 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.

- 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.
- Il *Management* aziendale che supporta l'attività del Comitato per la Remunerazione con compiti di segreteria generale (a cura della Direzione *Corporate Affairs*, che già assolve le medesime funzioni anche per il Consiglio di Amministrazione) e che fornisce gli elementi e i dati necessari all'istruttoria dei temi affrontati (a cura della Direzione *Human Resources & Organization*) partecipando alle riunioni del Comitato, su richiesta ed invito dello stesso.

## 3. SEZIONE SECONDA\*

### 3.1 TABELLE DEI COMPENSI DEGLI AMMINISTRATORI, DEI SINDACI E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Nella sottoriportata tabella sono riportati analiticamente i compensi degli ammiistratori, dei sindaci e dei dirigenti con responsabilità strategiche, anche se cessati nel corso dell'anno, maturati nel corso del 2019 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma riferiti alla società, alle società controllate e collegate alla data del 31 dicembre 2019.

---

\* La Società di revisione ha verificato l'avvenuta predisposizione della presente sezione, come richiesto dall'art. 123-ter del TUF.

**Periodo di riferimento 1° Gennaio 2019 - 31 Dicembre 2019** (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 (*)			
<i>Amministratori in carica alla data del 31 dicembre 2019</i>							
Marc Benayoun (a)	Presidente	01.01.19	31.12.19	31.12.2021	590	-	
Nicola Monti (b)	Amm.delegato	19.06.19	31.12.19	31.12.2019	389	-	
Béatrice Bigois (c)	Amministratore	01.01.19	31.12.19	31.12.2021	63	8	
Paolo Di Benedetto (c)	Amministratore (g) (h) (i) (l)	01.01.19	31.12.19	31.12.2021	64	171	
Fabio Gallia (d)	Amministratore (g) (i)	02.04.19	31.12.19	31.12.2021	50	73	
Xavier Girre (d)	Amministratore (g)	02.04.19	31.12.19	31.12.2021	50	19	
Jean-Bernard Lévy (e)	Amministratore	01.01.19	31.12.19	31.12.2021	250	-	
Nathalie Tocci (c)	Amministratore (h) (i) (l)	01.01.19	31.12.19	31.12.2021	66	115	
Nicole Verdier-Naves (c)	Amministratore (h)	01.01.19	31.12.19	31.12.2021	66	27	
<b>Totale compensi amministratori in carica alla data del 31 dicembre 2019</b>					<b>1.588</b>	<b>413</b>	
<i>Amministratori cessati nel corso del 2019</i>							
Marie-Christine Aulagnon (f)	Amministratore (g)	01.01.19	02.04.19	-	15	10	
Gian Maria Gros-Pietro (f)	Amministratore (g) (h) (i) (l)	01.01.19	02.04.19	-	15	35	
Sylvie Jéhanno (c)	Amministratore	01.01.19	19.06.19	-	30	-	
<b>Totale compensi amministratori cessati nel corso del 2019</b>					<b>60</b>	<b>45</b>	
<b>Totale compensi amministratori</b>					<b>1.648</b>	<b>458</b>	
<i>Sindaci in carica alla data del 31 dicembre 2019 (m)</i>							
Serenella Rossi	Presidente Coll.Sind.	01.01.19	31.12.19	31.12.2019	75	-	
Lorenzo Pozza	Sindaco effettivo	01.01.19	31.12.19	31.12.2019	50	-	
Gabriele Villa	Sindaco effettivo	01.01.19	31.12.19	31.12.2019	50	-	
<b>Totale compensi sindaci in carica alla data del 31 dicembre 2019</b>					<b>175</b>	<b>-</b>	
<b>Totale compensi sindaci</b>					<b>175</b>	<b>-</b>	
<b>Totale compensi amministratori e sindaci</b>					<b>1.823</b>	<b>458</b>	
<b>Dirigenti con responsabilità strategiche (s)</b>					<b>3.204</b> (t)	<b>-</b>	

(\*) 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 Amministratore delegato dal Consiglio di Amministrazione del 2 aprile 2019, quest'ultima 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) Cooptato dal Consiglio di Amministrazione del 19 giugno 2019 in sostituzione della dimissionaria Sylvie Jéhanno e nominato Amministratore delegato dallo stesso Consiglio, con effetto dall'1 luglio 2019 a seguito della rinuncia alla carica di Marc Benayoun. In carica sino alla prossima assemblea.
- (c) Confermato dall'assemblea del 2 aprile 2019.
- (d) Nominato amministratore dall'assemblea del 2 aprile 2019.
- (e) Confermato Amministratore e Presidente dall'assemblea del 2 aprile 2019; quest'ultima carica rinunciata con effetto dall'1 luglio 2019.
- (f) Nominato dall'assemblea del 22 marzo 2016.
- (g) Membro del Comitato di Controllo e Rischi.
- (h) Membro del Comitato per la Remunerazione.
- (i) Membro del Comitato Operazioni con Correlate (già Comitato Indipendenti).

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						
275 (n)	-	-	-	865 (p)	-	-	
275 (o)	-	-	-	664 (q)	-	-	
-	-	-	-	71 (p)	-	-	
-	-	-	-	235 (r)	-	-	
-	-	-	-	123 (r)	-	-	
-	-	-	-	69 (p)	-	-	
-	-	-	-	250 (p)	-	-	
-	-	-	-	181 (r)	-	-	
-	-	-	-	93 (p)	-	-	
-	-	-	-	<b>2.551</b>	-	-	
-	-	-	-	25 (p)	-	-	
-	-	-	-	50 (r)	-	-	
-	-	-	-	30 (p)	-	-	
-	-	-	-	<b>105</b>	-	-	
<b>550</b>	-	-	-	<b>2.656</b>	-	-	
-	-	-	-	75 (r)	-	-	
-	-	-	-	50 (r)	-	-	
-	-	-	-	50 (r)	-	-	
-	-	-	-	<b>175</b>	-	-	
-	-	-	-	<b>175</b>	-	-	
<b>550 (u)</b>	-	-	-	<b>2.831</b>	-	-	
<b>1.043 (u)</b>	-	<b>143</b>	<b>1.174 (v)</b>	<b>5.564</b>	-	<b>838 (z)</b>	

(l) Membro dell'Organismo di Vigilanza.

(m) Nominati dall'assemblea del 30 marzo 2017 che ne ha deliberato anche l'emolumento.

(n) Compenso variabile per il 2019 per la carica di Amministratore delegato, riferito al periodo in cui ha ricoperto la carica (1/01/2019 - 30/06/2019).

(o) Compenso variabile per il 2019 per la carica di Amministratore delegato, riferito al periodo in cui ha ricoperto la carica (1/07/2019 - 31/12/2019).

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

(q) Compensi per euro/000 700 corrisposti direttamente alla società Transalpina di Energia Spa (attuale società di cui è dipendente) e per euro/000 2 rinunciati a favore di Edison Spa, società di cui era dipendente sino al 30 giugno 2019.

(r) Compensi corrisposti direttamente al soggetto.

(s) Nei dati riportati nella tabella sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio 2019 hanno ricoperto la funzione di Dirigente con responsabilità strategiche (per un totale di 14 persone, inclusi 2 dirigenti cessati prima della fine dell'anno e un dirigente, nominato amministratore dal 19.06.2019 e dall'1 luglio 2019 Amministratore delegato).

(t) Compensi per retribuzioni da lavoro dipendente.

(u) Si veda dettaglio nella successiva tabella 3.2.

(v) Comprende il pagamento avvenuto nell'anno 2019 del Piano Triennale di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2016-2018 per euro 1.043.

(z) Include tutte le indennità di fine rapporto per i Dirigenti con responsabilità strategiche cessati nel 2019.

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 2019 - 31 Dicembre 2019 (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)	
<i>Amministratori in carica alla data del 31 dicembre 2019</i>									
Marc Benayoun (a)	Presidente	01.01.19	31.12.19	31.12.2021	590	50	16	177	347
Nicola Monti (b)	Amm.delegato	19.06.19	31.12.19	31.12.2019	389	27	9	-	353
Béatrice Bigois (c)	Amministratore	01.01.19	31.12.19	31.12.2021	63	50	13	-	-
Paolo Di Benedetto (c)	Amministratore (g) (h) (i) (l)	01.01.19	31.12.19	31.12.2021	64	50	14	-	-
Fabio Gallia (d)	Amministratore (g) (i)	02.04.19	31.12.19	31.12.2021	50	37	13	-	-
Xavier Girre (d)	Amministratore (g)	02.04.19	31.12.19	31.12.2021	50	37	13	-	-
Jean-Bernard Lévy (e)	Amministratore	01.01.19	31.12.19	31.12.2021	250	50	14	186	-
Nathalie Tocci (c)	Amministratore (h) (i) (l)	01.01.19	31.12.19	31.12.2021	66	50	16	-	-
Nicole Verdier-Naves (c)	Amministratore (h)	01.01.19	31.12.19	31.12.2021	66	50	16	-	-
<b>Totale compensi amministratori in carica alla data del 31 dicembre 2019</b>					<b>1.588</b>	<b>401</b>	<b>124</b>	<b>363</b>	<b>700</b>
<i>Amministratori cessati nel corso del 2019</i>									
Marie-Christine Aulagnon (f)	Amministratore (g)	01.01.19	02.04.19	-	15	13	2	-	-
Gian Maria Gros-Pietro (f)	Amministratore (g) (h) (i) (l)	01.01.19	02.04.19	-	15	13	2	-	-
Sylvie Jéhanno (c)	Amministratore	01.01.19	19.06.19	-	30	23	7	-	-
<b>Totale compensi amministratori cessati nel corso del 2019</b>					<b>60</b>	<b>49</b>	<b>11</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Totale compensi amministratori</b>					<b>1.648</b>	<b>450</b>	<b>135</b>	<b>363</b>	<b>700</b>
<i>Sindaci in carica alla data del 31 dicembre 2019 (m)</i>									
Serenella Rossi	Presidente Coll.Sind.	01.01.19	31.12.19	31.12.2019	75	75	-	-	-
Lorenzo Pozza	Sindaco effettivo	01.01.19	31.12.19	31.12.2019	50	50	-	-	-
Gabriele Villa	Sindaco effettivo	01.01.19	31.12.19	31.12.2019	50	50	-	-	-
<b>Totale compensi sindaci in carica alla data del 31 dicembre 2019</b>					<b>175</b>	<b>175</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Totale compensi sindaci</b>					<b>175</b>	<b>175</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Totale compensi amministratori e sindaci</b>					<b>1.823</b>	<b>625</b>	<b>135</b>	<b>363</b>	<b>700</b>

(\*) 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 Amministratore delegato dal Consiglio di Amministrazione del 2 aprile 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) Cooptato dal Consiglio di Amministrazione del 19 giugno 2019 in sostituzione della dimissionaria Sylvie Jéhanno e nominato Amministratore delegato dallo stesso Consiglio, con effetto dall'1 luglio 2019 a seguito della rinuncia alla carica di Marc Benayoun. In carica sino alla prossima assemblea.

(c) Confermato dall'assemblea del 2 aprile 2019.

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

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

(f) Nominato dall'assemblea del 22 marzo 2016.



Compensi per la partecipazione a comitati	Dettaglio dei compensi per la partecipazione ai comitati								
	Emolumenti per la partecipazione al Comitato per il Controllo e Rischi (3)	Emolumenti per i Gettoni di Presenza al Comitato per il Controllo e Rischi (3)	Emolumenti per la partecipazione al Comitato per la Remunerazione (3)	Emolumenti per i Gettoni di Presenza al Comitato per la Remunerazione (3)	Emolumenti per la partecipazione al Comitato 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)	
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
8	6	2	-	-	-	-	-	-	-
171	23	9	29	5	27	29	40	9	
73	22	7	-	-	17	27	-	-	
19	17	2	-	-	-	-	-	-	
-	-	-	-	-	-	-	-	-	
115	-	-	22	5	22	29	30	7	
27	-	-	22	5	-	-	-	-	
<b>413</b>	<b>68</b>	<b>20</b>	<b>73</b>	<b>15</b>	<b>66</b>	<b>85</b>	<b>70</b>	<b>16</b>	
10	8	2	-	-	-	-	-	-	
35	6	2	5	2	6	2	10	2	
-	-	-	-	-	-	-	-	-	
<b>45</b>	<b>14</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	
<b>458</b>	<b>82</b>	<b>24</b>	<b>78</b>	<b>17</b>	<b>72</b>	<b>87</b>	<b>80</b>	<b>18</b>	
-	-	-	-	-	-	-	-	-	
-	-	-	-	-	-	-	-	-	
-	-	-	-	-	-	-	-	-	
-	-	-	-	-	-	-	-	-	
<b>458</b>	<b>82</b>	<b>24</b>	<b>78</b>	<b>17</b>	<b>72</b>	<b>87</b>	<b>80</b>	<b>18</b>	

(g) Membro del Comitato di Controllo e Rischi.

(h) Membro del Comitato per la Remunerazione.

(i) Membro del Operazioni con Correlate (già Comitato Indipendenti).

(l) Membro dell'Organismo di Vigilanza.

(m) Nominati dall'assemblea del 30 marzo 2017 che ne ha deliberato anche l'emolumento.

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

(2) Emolumenti deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 10 maggio 2016 e dal Consiglio di Amministrazione del 3 maggio 2019.

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

## 3.2 TABELLA DEI PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARIA A FAVORE DEGLI AMMINISTRATORI E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Periodo di riferimento 1° Gennaio 2019 - 31 Dicembre 2019 (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 (dal 1.07.2019 al 31.12.2019)	Piano di Incentivazione Monetaria Annuale 2019 (CdA 3 maggio 2019)	275 (a)				-		
Marc Benayoun	Amministratore delegato (dal 1.01.2019 al 30.06.2019)	Piano di Incentivazione Monetaria Annuale 2019 (CdA 3 maggio 2019)	275 (b)	-	-	-	580 (d)	-	-
<b>Totale</b>			<b>550</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>580</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Dirigenti con responsabilità strategiche</b>									
Compensi nella Società che redige il bilancio		Piano di Incentivazione Monetaria Annuale 2019	1.043 (c)	-	-	-	-	-	-
		Piano di Incentivazione Monetaria Annuale 2018	-	-	-	-	1.028 (e)	-	-
		Piano Triennale di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine - Periodo 2016 - 2018 (CdA 27 luglio 2016)	-	-	-	-	1.043 (f)	-	-
		Piano Triennale di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine - Periodo 2019 - 2021 (CdA 7 dicembre 2019)		1.646 (g)					
Compensi da controllate e collegate		Piano di Incentivazione Monetaria Annuale 2019	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>			<b>1.043</b>	<b>1.646</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>2.071</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Totale</b>			<b>1.593</b>	<b>1.646</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>2.651</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

(a) Compenso variabile per il 2019 per la carica di Amministratore delegato, riferito al periodo in cui ha ricoperto la carica (1/07/2019 - 31/12/2019). Compenso corrisposto direttamente alla Società Transalpina di Energia Spa e non al soggetto.

(b) Compenso variabile per il 2019 per la carica di Amministratore delegato, riferito al periodo in cui ha ricoperto la carica (1/01/2019 - 30/06/2019). Compenso corrisposto direttamente alla Società EDF SA e non al soggetto.

(c) Bonus variabile per il 2019 per n. 11 Dirigenti con responsabilità strategiche.

(d) Compenso variabile del 2018 di Marc Benayoun per la carica di Amministratore delegato, erogato nel 2019. Compenso corrisposto direttamente alla Società EDF SA e non al soggetto stesso.

(e) Bonus variabile del 2018 erogato nel 2019 per n. 10 dirigenti con responsabilità strategiche.

(f) Compenso per il Piano Triennale di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine - Periodo 2016 - 2018, per n. 7 dirigenti con responsabilità strategiche erogato nel 2019.

(g) Compenso differito per il Piano Triennale di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine - Periodo 2019 - 2021, per n. 11 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 2018 - 31 dicembre 2019 nella Edison e nelle società da essa controllate alla data del 31 dicembre 2019, da amministratori, sindaci e dai dirigenti con responsabilità strategiche, anche se cessati in corso d'anno, nonché dai loro coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi componenti degli organi di amministrazione e controllo, dai direttori generali e dirigenti con responsabilità strategiche.

#### Periodo di riferimento 1° Gennaio 2019 - 31 Dicembre 2019

Nome e Cognome	Carica ricoperta	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente (31.12.2018)	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso (31.12.2019)
<i>Amministratori in carica alla data del 31 dicembre 2019</i>						
Marc Benayoun	Presidente		-	-	-	-
Nicola Monti	Amm.delegato		-	-	-	-
Béatrice Bigois	Amministratore		-	-	-	-
Paolo Di Benedetto	Amministratore		-	-	-	-
Fabio Gallia	Amministratore		-	-	-	-
Xavier Girre	Amministratore		-	-	-	-
Jean-Bernard Lévy	Amministratore		-	-	-	-
Nathalie Tocci	Amministratore		-	-	-	-
Nicole Verdier-Naves	Amministratore		-	-	-	-
<i>Amministratori cessati nel corso del 2019</i>						
Marie-Christine Aulagnon	Amministratore		-	-	-	-
Gian Maria Gros-Pietro	Amministratore		-	-	-	-
Sylvie Jéhanno	Amministratore		-	-	-	-
<i>Sindaci in carica alla data del 31 dicembre 2019</i>						
Serenella Rossi	Presidente Collegio Sindacale		-	-	-	-
Lorenzo Pozza	Sindaco effettivo		-	-	-	-
Gabriele Villa	Sindaco effettivo		-	-	-	-
<b>Dirigenti con responsabilità strategiche</b>						
			-	-	-	-

## PROPOSTE DI DELIBERA

*Signori Azionisti,*

la relazione sulla politica in materia di remunerazione relativa al periodo 2019-2021 e sui compensi corrisposti della Vostra Società nel 2019 (la "Relazione sulla Remunerazione 2019") 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, con i dovuti adeguamenti in quanto la normativa secondaria non è ancora stata adeguata alle nuove disposizioni entrate in vigore, secondo le indicazioni contenute nell'art. 84-*quater* introdotto dalla Consob nel Regolamento Emittenti con delibera n.18049 del 23 dicembre 2011, che ha modificato il Regolamento Emittenti emanato dalla stessa Consob in attuazione del TUF. Inoltre essa assume, quali linee guida generali di riferimento in materia di politiche di remunerazione, i principi espressi dall'art. 6 del codice di autodisciplina delle società quotate, edizione luglio 2018 (il "Codice"), al quale la Società aderisce.

Si segnala che, con le modifiche legislative recentemente introdotte, l'assemblea da quest'anno è tenuta a:

- i) approvare la "Sezione Prima" della Relazione sulla Remunerazione 2019, che illustra le politiche della Vostra Società in materia di remunerazione attuate nel corso del 2019 e proposte per il successivo periodo 2020-2021, secondo quanto dettagliato nella relazione stessa, per i componenti del Consiglio di Amministrazione (inclusi gli amministratori investiti di particolari cariche), 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 2019, 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 2019 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.

**“L’assemblea degli Azionisti,**

- preso atto della Relazione sulla Remunerazione 2019 predisposta dal Consiglio di amministrazione, in applicazione di quanto previsto dall’art. 123-ter del decreto legislativo 58/1998 e successive modificazioni e, con i necessari adeguamenti, delle indicazioni contenute nell’art. 84-*quater* introdotto dalla Consob nel Regolamento Emittenti con delibera n. 18049 del 23 dicembre 2011;
- esaminate la “Sezione Prima” e la “Sezione Seconda” della Relazione sulla Remunerazione 2019;
- avuto riguardo al Codice di Autodisciplina delle società quotate, al quale la Società aderisce;
- assunto il parere favorevole del Comitato per la Remunerazione e, per quanto di competenza, del Comitato Operazioni con Parti Correlate;

**delibera**

di approvare la “Sezione Prima” della Relazione sulla Remunerazione 2019.

in senso favorevole sulla “Sezione Seconda” della Relazione sulla Remunerazione 2019.”

Milano, 13 febbraio 2020

Per il Consiglio di Amministrazione  
*Il Legale Rappresentante*  
Nicola Monti

Il documento è disponibile anche  
sul sito Internet [www.edison.it](http://www.edison.it)

Coordinamento editoriale  
Relazioni Esterne e Comunicazione Edison

Progetto grafico  
In Pagina, Saronno (VA)

Fotografie  
[www.edisonmediacenter.edison.it](http://www.edisonmediacenter.edison.it)

Foto di copertina  
Edison Smart Station, la panchine intelligente  
con connessione Wi-Fi gratuita installata durante  
la "Design Week" (Milano, 8-14 aprile 2019).

Milano, marzo 2020

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



**Edison Spa**

Foro Buonaparte, 31  
20121 Milano

Capitale Soc. euro 5.377.000.671,00 i.v.

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

Partita IVA 08263330014

REA di Milano 1698754

[edison@pec.edison.it](mailto:edison@pec.edison.it)

