



Relazione annuale
sulla Remunerazione 2017

INDICE

1 INTRODUZIONE	69
1.1 Premessa generale	69
1.2 Riferimenti Normativi	69
1.3 Finalità e contenuti	69
1.4 Predisposizione e struttura	70
2 SEZIONE PRIMA	70
2.1 <i>Governance e compliance</i>	70
2.2 Politica della remunerazione: finalità e principi generali	70
2.3 Struttura e articolazione della remunerazione esercizio 2017	71
2.4 Orientamenti e linee guida della politica per la remunerazione esercizio 2018	74
2.5 Procedure di gestione	76
3 SEZIONE SECONDA	77
3.1 Tabelle dei compensi degli Amministratori, dei Sindaci e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche	77
3.2 Tabella dei Piani di incentivazione monetaria a favore degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche	82
3.3 Tabella delle partecipazioni detenute dagli Amministratori, dai Sindaci e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche	83
PROPOSTA DI DELIBERA	84

1. INTRODUZIONE

1.1 PREMESSA GENERALE

Il Consiglio di Amministrazione in carica è stato nominato dall'Assemblea del 22 marzo 2016, che ne ha fissato la durata per un periodo di tre esercizi (2016-2018), e quindi sino all'Assemblea di approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2018.

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.

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 Managers* che si identificano con i dirigenti con responsabilità strategiche nella Società, identificati alla stregua dei criteri posti dal codice di autodisciplina nei componenti del Comitato Esecutivo a riporto diretto dell'Amministratore Delegato (Comex).

1.2 RIFERIMENTI NORMATIVI

La presente relazione è stata definita in osservanza ed applicazione di quanto previsto dall'art.123-ter del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n.58 ("**TUF**") ed è stata predisposta secondo le indicazioni contenute nell'art. 84-*quater* introdotto dalla Consob con delibera n.18049 del 23 Dicembre 2011, che ha modificato il regolamento emittenti emanato dalla stessa Consob in attuazione del TUF. Inoltre essa assume, quali linee guida generali di riferimento in materia di politiche di remunerazione, i principi espressi dall'art. 6 del codice di autodisciplina delle società quotate edizione luglio 2015 (il "**Codice**").

1.3 FINALITÀ E CONTENUTI

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

- la politica generale della Società in materia di remunerazione degli amministratori, del *Top Management*, 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'informativa dettagliata e analitica circa le voci e i compensi che compongono la remunerazione degli amministratori con riferimento ad elementi di natura monetaria fissi e variabili, alla remunerazione basata su strumenti finanziari, ai benefici non monetari, alle partecipazioni detenute nella Società o in società da essa controllate, nonché ad ogni altra indennità o forma di compenso pattuito in relazione all'eventuale cessazione anticipata o alla cessazione naturale senza rinnovo dell'incarico ricoperto;
- un'informativa 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, predisposta dalla Società, è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 14 febbraio 2018 (acquisito il parere del Comitato per la Remunerazione e sentito il Collegio Sindacale); la prima sezione della relazione viene quindi sottoposta al voto consultivo dell'Assemblea convocata per approvare il bilancio relativo all'esercizio 2017.

La relazione è inserita nel documento di *Corporate Governance* pubblicato con il Bilancio e la Relazione sulla Gestione per l'esercizio 2017; essa viene posta a disposizione del mercato entro il ventunesimo giorno precedente la data di detta Assemblea, ed è consultabile sul sito internet aziendale www.edison.it nella sezione *Governance*.

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

2. SEZIONE PRIMA

2.1 GOVERNANCE E COMPLIANCE

Il Consiglio di Amministrazione in carica è stato nominato dall'Assemblea del 22 marzo 2016, con durata sino all'Assemblea di approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2018. 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.

Il Consiglio di Amministrazione dello stesso 22 Marzo 2016 ha quindi deliberato, su proposta dell'Amministratore delegato e previo parere del Comitato per la Remunerazione e con il consenso del Collegio Sindacale circa:

- il compenso dei componenti dei Comitati del Consiglio (Comitato Controllo e Rischi, Comitato per la Remunerazione, Comitato Indipendenti) e dell'Organismo di Vigilanza, in continuità con gli importi stabiliti dal precedente Consiglio.

Il Consiglio di Amministrazione in data 10 Maggio 2016 ha poi deliberato, previa proposta del Comitato per la Remunerazione e con il consenso del Collegio Sindacale circa:

- il compenso degli amministratori investiti di particolari cariche (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 *stakeholders*, sia nel breve che nel medio e lungo termine, nel rispetto della politica di gestione del rischio definita, e premiarne i risultati ottenuti.

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

- gli elementi essenziali della politica di remunerazione relativa all'esercizio precedente;
- l'andamento macro-economico generale ed i *trend* in atto con particolare riferimento al mercato del lavoro;

- l'andamento dei *trend* delle remunerazioni con riferimento alle grandi aziende che operano sul mercato domestico ed europeo, con particolare *focus* sul settore energetico italiano;
- la situazione economica aziendale in corso, gli obiettivi di breve e medio periodo nonché le sfide connesse alle strategie di medio-lungo periodo definite nel piano strategico aziendale.

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

Oltre ai riscontri di cui sopra e con particolare riferimento alle politiche di remunerazione degli amministratori, il Comitato per la Remunerazione può valutare, di volta in volta, di avvalersi a spese aziendali del supporto di qualificate società di consulenza esterne diverse da quelle normalmente utilizzate dal *management* aziendale. Relativamente all'esercizio 2017 il Comitato non si è avvalso di tale facoltà.

2.3 STRUTTURA E ARTICOLAZIONE DELLA REMUNERAZIONE ESERCIZIO 2017

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

- per gli amministratori a cui sono attribuiti particolari cariche (Presidente e Amministratore delegato), la remunerazione monetaria è articolata in: una componente fissa annua lorda, ed - esclusivamente per gli amministratori a cui sono delegati poteri di gestione e controllo operativo (l'Amministratore delegato) -, una componente variabile annua lorda. Tale componente variabile è parametrata anche agli indicatori utilizzati per il *Top Management*;
- la remunerazione fissa annua lorda è commisurata al contenuto di responsabilità dell'incarico ricoperto ed è sufficiente ad assicurare un'adeguata competitività del pacchetto economico, anche nell'eventualità di un mancato pagamento della componente variabile annua. Con riferimento al mandato relativo al triennio 2016-2018, 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, riducendone l'ammontare di circa il 30% rispetto al precedente mandato triennale, per riallinearlo con i *trend* ribassisti registrati sul mercato italiano per posizioni comparabili nel medesimo periodo, come anche evinto dai *benchmark* prodotti da specializzate società esterne. 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 anche per il nuovo mandato in corso, ritenendolo adeguato, l'articolazione ed il compenso monetario annuo lordo dell'Amministratore delegato, così come già definito nel precedente mandato, preso atto del suo allineamento alla mediana di mercato attraverso i *benchmark* prodotti da specializzate società esterne. Tenuto conto della situazione personale dell'Amministratore delegato in carica - dipendente in regime di distacco internazionale da parte della Società Capogruppo - tale compenso comprende, inoltre, il valore dell'alloggio assegnatogli dall'azienda e del particolare regime fiscale applicato ai dipendenti espatriati secondo le politiche di Gruppo. 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 d'Amministrazione, previo parere del Comitato per la Remunerazione, sentito il Collegio Sindacale. Per l'esercizio 2017 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 e sociale di peso complessivo pari al 45% (costituiti da: indisponibilità del parco impianti termoelettrico, livello di produzione di idrocarburi, ebitda mercato *power wholesales*, sviluppo portafoglio clienti e fatturato servizi energetici sul mercato finale, indice degli infortuni sul lavoro per il personale sociale e quello delle imprese esterne che operano per l'azienda nonché *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 complessivo di peso 10%, volto a valutare la soddisfazione degli *shareholders*, lasciato alla valutazione espressa attraverso il Consiglio di Amministrazione. Ai fini di tale valutazione il Consiglio terrà in particolare considerazione il lavoro ed i risultati del *management* orientati a sostenere la nuova strategia di sviluppo e trasformazione aziendale avviata con l'esercizio 2016, valutata anche come impatto 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%) ed una soglia massima (125%). Gli obiettivi generali sopradetti costituiscono analogamente obiettivi annuali comuni per tutto il *Top Management* ed il *Management* aziendale - ad integrazione degli obiettivi specifici di area e/o individuali - con incidenza del 60% sugli obiettivi complessivi assegnati ai *Top Managers* con responsabilità strategiche.

Con riferimento ai risultati conseguiti sugli obiettivi comuni assegnati per l'esercizio 2017 all'Amministratore delegato, il Consiglio di Amministrazione del 14 febbraio 2018, 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 121%. Il risultato sarà considerato anche quale riferimento per la quota parte di obiettivi comuni inserita nella scheda MBO 2017 dei *Top Managers* e di tutti i *Managers*. Analogamente al Presidente, su espressa indicazione dell'Amministratore delegato, tutti i compensi percepiti per le cariche ricoperte da quest'ultimo vengono corrisposti da Edison Spa alla Società Capogruppo titolare del suo rapporto di lavoro subordinato;

- non sono stati introdotti strumenti di incentivazione azionaria e/o monetaria di medio-lungo periodo per gli amministratori a cui sono stati attribuiti cariche particolari (Presidente e Amministratore delegato). Viceversa per i *Top managers* che ricoprono responsabilità strategiche, il Consiglio di Amministrazione del 26 luglio 2016, su proposta del Comitato Remunerazione e sentito anche il Collegio Sindacale, ha approvato l'avvio di uno specifico programma di incentivazione monetaria di medio-lungo periodo per il triennio 2016-2018 attualmente in corso, analogamente a quanto in essere nel Gruppo e tenuto conto dei particolari assetti di *governance* della Società. Il Consiglio ha 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. Tale nuovo programma di incentivazione monetaria di medio-lungo periodo per i *Top managers* conferma 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) raccomandate ed in uso sul mercato per società comparabili e completa quanto già in essere nella stessa società per un gruppo di *middle managers*, per il quale era stato lanciato nel 2015 un secondo ciclo di *Long Term Incentive* (LTI) triennale con riferimento al periodo 2015-2017, il cui andamento e risultati sono rappresentati a seguito nel capitolo 2.4;
- 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 Managers* 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, tenuto altresì conto della moderata significatività in valore assoluto di tale componente;

- 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. Per i componenti dei diversi Comitati è stato attribuito a ciascun componente il medesimo compenso, fatta eccezione per i Presidenti dei Comitati per i quali è stato definito un compenso leggermente superiore, in linea con le prassi di mercato, diversificando la retribuzione da Comitato a Comitato, in relazione al diverso impegno richiesto. Non sono previste forme di remunerazione variabili connesse ai risultati aziendali in nessuna forma;
- con riferimento a particolari *benefits*, per il Presidente, tenuto conto delle responsabilità e modalità operative di esercizio della carica, non sono stati definiti particolari *benefits*; con riguardo ai *benefits* dell'Amministratore delegato in carica, la loro tipologia, finalità, trattamento è stata descritta al paragrafo di cui sopra afferente la remunerazione fissa, essendo stato ricompreso in essa il loro valore economico. Per i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale è attivata una specifica copertura assicurativa aziendale in materia di responsabilità civile verso terzi.
Per i *Top Managers* con responsabilità strategiche sono applicate le *policy* aziendali comuni a tutto il *management* in materia di *benefits* che prevedono in particolare l'assegnazione di una *company car* 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;
- 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 sono al contempo titolari di rapporti di collaborazione professionale 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 analoga rilevanza anche per 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. Quanto ai dirigenti con responsabilità strategiche di Edison, tutti legati alla Società da rapporti di lavoro subordinato, anche in caso di cessazione della carica di amministratore, si applicano unicamente le tutele previste dal contratto di lavoro;
- il Consiglio di Amministrazione non ha ritenuto di prevedere specifici piani di successione relativi agli amministratori con incarichi esecutivi, non ritenendo che l'individuazione di soggetti cui assegnare tale ruolo, ovvero i requisiti per la relativa individuazione, possano essere effettuati in anticipo rispetto al momento in cui si rende necessaria la sostituzione; viceversa i piani di successione relativi ai *Top Managers*, 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 ESERCIZIO 2018

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:

- Riguardo allo scenario economico generale italiano, il 2017 ha confermato i segnali positivi di ripresa già iniziati nel 2016 invertendo il *trend* negativo che ha caratterizzato il lungo periodo di crisi, soprattutto per una ripresa della domanda interna, in aggiunta ad un una dinamica dell'*export* che si conferma positiva. I macro-indicatori economici e sociali registrati nel 2017 in Italia evidenziano una crescita del PIL intorno all'1,5%, in accelerazione rispetto a quello registrato nel 2016 (0,8%). Valori di crescita del PIL analoghi sono previsti anche nel 2018; il tasso di inflazione si è attestato nel 2017 all'1,2%, in aumento rispetto all'anno precedente, con la previsione di un valore sostanzialmente simile al 2017 anche per il 2018.

Il ritmo di crescita dell'economia italiana si mantiene inferiore rispetto a quello dell'area euro, anche per i minori investimenti pubblici connessi alla necessità di contenimento dell'elevato debito pubblico, ma il differenziale si sta progressivamente riducendo.

La crescita dei consumi è supportata anche dai miglioramenti del mercato del lavoro, del reddito disponibile e dal contenuto rialzo dei prezzi al consumo.

L'attività di investimento industriale è in ripresa, beneficiando sia del miglioramento delle aspettative sull'andamento dell'economia, delle ultime politiche fiscali a sostegno degli investimenti delle imprese, e degli effetti positivi sul mercato del credito derivanti dal proseguimento della politica monetaria della Banca Centrale Europea. La dinamica positiva del mercato del lavoro ha determinato un aumento dell'occupazione nel 2017, contribuendo ad una progressiva diminuzione del tasso di disoccupazione che si è attestato intorno all'11,2%; si rileva anche una riduzione di circa 10 punti della disoccupazione giovanile, che rimane tuttavia ancora particolarmente elevata oltre il 30%, anche rispetto alla media EU; per il 2018 si prevede un'ulteriore riduzione del tasso di disoccupazione generale intorno al 10,8%, con ulteriore recupero dell'occupazione giovanile, anche per effetto delle recenti ulteriori misure introdotte dalle politiche governative in materia.
- Il positivo quadro macro-economico generale di moderata crescita registrato nel 2017 in Italia, si è riflesso anche nel comparto energetico. Nel settore elettrico si è registrata una crescita dei consumi del 1,6% rispetto all'esercizio precedente con una conseguente crescita anche dei livelli dei prezzi di vendita all'ingrosso, dopo la significativa riduzione degli anni precedenti.

Anche i consumi del gas naturale in Italia confermano una progressiva ripresa (+6,1%) consolidando l'inversione di tendenza avviata nel 2015. A trainare la crescita soprattutto i consumi del settore termoelettrico ma anche i consumi del settore industriale.
- Analogamente anche sul mercato del lavoro del settore energetico si è registrata una maggiore dinamicità dovuta alla trasformazione profonda in atto nel comparto energetico, sia in riferimento ai modelli di *business*, sia per impulso dato dall'innovazione tecnologica, che determinano nuove strategie, sempre più caratterizzate da sviluppo delle fonti rinnovabili, da modelli basati su piattaforme integrate di energia distribuita e dallo sviluppo di nuovi servizi energetici a valore aggiunto per il consumatore, non solo improntati al recupero di efficienza energetica.

Tali cambiamenti traggono rilevante impulso ed accelerazione dalla profonda trasformazione digitale in atto che determina inoltre impatti progressivamente crescenti non solo sulle aspettative ed i servizi offerti al consumatore ma anche su tutti i processi aziendali; tale fenomeno, oltre a determinare la necessità di ripensare e riorganizzare i servizi offerti ai clienti ed i processi produttivi, determina la necessità di un forte investimento in formazione digitale per adeguare le competenze delle risorse attualmente impiegate, ed al contempo la necessità di acquisire dal mercato nuove competenze e nuovi mestieri digitali che determineranno nei prossimi anni 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 per Amministratori Esecutivi, *Top Executive* ed *Executive* sul mercato domestico delle medio-grandi aziende,

rilevate attraverso le indagini sistematiche di cui si avvale l'azienda attraverso le analisi fornite da specializzate società esterne, confermano per l'anno 2018 politiche salariali in linea con il *trend* degli anni precedenti. Con riferimento al mercato generale Italia anche per il 2018 le previsioni di spesa per le politiche salariali del *management* si confermano in linea con l'esercizio precedente e intorno al 2,5% del monte salari per la parte fissa, inclusive del residuale impatto degli automatismi contrattuali. In tale contesto generale, la dinamica delle politiche salariali del settore *energy* è lievemente più contenuta di circa mezzo punto percentuale rispetto al mercato generale sia nei consuntivi del 2017 che nelle previsioni di spesa del 2018.

- Ormai da diversi anni l'azienda ha applicato una progressiva ma significativa riduzione dei compensi riferiti agli amministratori con particolari incarichi e ha anche coerentemente implementato politiche salariali relative a tutto il *management* più contenute rispetto al mercato generale, in linea con il settore *energy*. Relativamente all'esercizio 2017, coerentemente alle linee guida definite dal Consiglio di Amministrazione in applicazione delle politiche ed indirizzi rappresentati nella Relazione sulla Remunerazione approvata dall'Assemblea ed in coerenza con l'obiettivo di contenimento dei costi operativi, la politica retributiva applicata al *Top Management* ed a tutto il *management* ha consuntivato un incremento pari all' 1,7%. Tale valore risulta lievemente più contenuta rispetto alla politica retributiva approvata per l'esercizio che indicava un incremento massimo dell'1,8%. Con la chiusura dell'esercizio 2017, si è inoltre completato il secondo ciclo del programma LTI relativo al triennio 2015-2017; il programma che ha coinvolto 62 *managers* e giovani di elevato potenziale, ha conseguito un livello di risultato pari al 70%, misurato attraverso le *performances* aziendali conseguite nel triennio sugli obiettivi economici-finanziari assegnati (*Cash-flow after dividends* e risultato netto); i risultati raggiunti sono stati valutati dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato Remunerazione, ed hanno anche tenuto in considerazione gli effetti connessi ai diversi perimetri di consolidamento intervenuti in corso di periodo, e di particolari operazioni straordinarie caratterizzate da elevata imprevedibilità e significatività, come previsto dal relativo regolamento approvato.
- A livello di risultati economici ed industriali, l'azienda sta perseguendo nell'implementazione del piano di crescita e di recupero della redditività, in coerenza con la missione e la strategia di sviluppo definita all'interno del Gruppo; in particolare l'esercizio 2017 si è caratterizzato per risultati economici-finanziari in significativo miglioramento rispetto all'esercizio precedente, superiori a *target* annunciati al mercato. Essi sono confermati anche da positive *performances* sui principali obiettivi industriali, commerciali e sociali. Oltre allo sviluppo organico, l'azienda ha anche accelerato sul fronte della crescita per linee esterne, attraverso significative acquisizioni che rafforzano la sua presenza sul mercato finale delle *commodities* energetiche e dei servizi, ed ha avviato un significativo programma di trasformazione interna orientato dallo sviluppo di cultura e competenza digitali diffuse.
- Alla luce di tale contesto di mercato, si ritiene opportuno confermare per l'esercizio 2018, le politiche per la remunerazione già assunte ed in corso per gli amministratori (esecutivi e non esecutivi) che compongono il Consiglio di Amministrazione in carica per il triennio 2016-2018, così come definite dall'Assemblea del 22 marzo 2016 e dal successivo Consiglio di Amministrazione, come sopra descritto ai capitoli 2.1 e 2.3.
- Per quanto afferisce alle politiche salariali per il *Top Management* ed il *Management* relative all'esercizio 2018, il quadro economico generale di mercato e le previsioni di politica salariale, con particolare riferimento al settore *energy*, inducono a proporre l'adozione di politiche salariali moderate, in sostanziale continuità con i valori consuntivati negli ultimi esercizi economici, soprattutto sugli aumenti della componente fissa annua lorda, utilizzando anche la leva eventuale di incremento della retribuzione variabile annua per aumentare la competitività del complessivo pacchetto economico al mercato, in particolare per le posizioni a maggior impatto sul *business*. Conseguentemente si prevede per il *Top Management* ed il *Management* aziendale, una politica salariale per l'esercizio 2018 con incremento complessivo non superiore al valore massimo del 2% della massa salariale di riferimento, comprensiva dei residui automatismi contrattuali e degli interventi effettuati in corso d'anno per adeguamenti salariali conseguenti a modifiche di posizione organizzativa con conseguenti incrementi di responsabilità manageriale; pur rimanendo al di sotto del mercato generale, si ritiene tale politica adeguata ed in linea con il settore *energy*, mantenendo altresì una adeguata competitività sul mercato generale anche per effetto della ulteriore componente di medio-lungo periodo (LTI) assegnata ai *managers* aziendali considerate strategici per lo sviluppo dell'azienda. Di tale programma LTI, di cui si è completato e consuntivato il

secondo ciclo triennale, verrà valutata in corso d'anno l'opportunità di una prosecuzione con l'avvio di un terzo ciclo triennale, in sostanziale continuità con i cicli precedenti, ricercando tuttavia una sincronizzazione temporale con il piano in corso per il *Top Management*, che termina con l'esercizio 2018.

- Anche per quanto attiene agli obiettivi per esercizio 2018 collegati alla componente variabile dell'Amministratore delegato, si valuta opportuno la conferma di una struttura generale di un *panel* che includa obiettivi di natura economico/finanziaria e operativi di natura industriale/commerciale e sociale, che costituiscono altresì gli obiettivi comuni aziendali per il *Top Management* e per tutto il *management* aziendale.

2.5 PROCEDURE DI GESTIONE

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

- L'Assemblea, che definisce il compenso annuale per il Consiglio di Amministrazione relativo alla durata di ciascun mandato e, in linea con l'art.123-ter del TUF, esprime un voto consultivo sulla prima parte della relazione sulla politica di remunerazione predisposta dal Consiglio di Amministrazione e ad essa sottoposta in sede di approvazione del bilancio d'esercizio.
- Il Consiglio di Amministrazione che definisce la ripartizione del compenso stabilito dall'Assemblea tra i membri che lo compongono, ove non vi abbia provveduto l'Assemblea, e che 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 delibera sentito anche il Collegio Sindacale.
- Il Consiglio attribuisce quindi all'Amministratore Delegato, attraverso il coordinamento ed il controllo delle direzioni aziendali che al medesimo fanno capo, l'implementazione operativa delle decisioni assunte in materia di remunerazioni e ne monitora la corretta implementazione anche avvalendosi del supporto del Comitato per la Remunerazione.
Infine, il Consiglio predispone la Relazione annuale sulla Remunerazione.
- Il Comitato per la Remunerazione, costituito dal Consiglio stesso che ne ha anche attribuito le relative funzioni (vedi Relazione sulla *Corporate Governance* 2016 a cui si rinvia) e approvato le norme di Funzionamento; per lo svolgimento delle proprie funzioni, il Comitato si avvale del supporto operativo della Direzione *Human Resources & Organization* e, qualora valutato opportuno, di società qualificate di consulenza esterna diverse da quelle utilizzate normalmente dal *management* aziendale.
- Il Collegio Sindacale che svolge i compiti ad esso attribuiti dall'art .2389 comma 3 del codice civile, per l'efficace esercizio dei quali partecipa, come membro invitato, nella persona del suo Presidente e/o 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 tabella alla pagina seguente 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 2017 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma riferiti alla società, alle società controllate e collegate alla data del 31 dicembre 2017.

Periodo di riferimento 1° Gennaio 2017 - 31 Dicembre 2017 (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 2017</i>							
Jean-Bernard Lévy (a)	Presidente	01.01.17	31.12.17	31.12.2018	464	-	
Marc Benayoun (b)	Amm.Delegato	01.01.17	31.12.17	31.12.2018	766	-	
Marie-Christine Aulagnon (c)	Amministratore (e)	01.01.17	31.12.17	31.12.2018	63	33	
Béatrice Bigois (d)	Amministratore (e)	01.01.17	31.12.17	31.12.2018	64	37	
Paolo Di Benedetto (d)	Amministratore (e) (f) (g) (h)	01.01.17	31.12.17	31.12.2018	61	143	
Gian Maria Gros-Pietro (d)	Amministratore (e) (f) (g) (h)	01.01.17	31.12.17	31.12.2018	64	141	
Sylvie Jéhanno (c)	Amministratore	01.01.17	31.12.17	31.12.2018	63	-	
Nathalie Tocci (d)	Amministratore (f) (g)	01.01.17	31.12.17	31.12.2018	64	57	
Nicole Verdier-Naves (d)	Amministratore (f)	01.01.17	31.12.17	31.12.2018	66	24	
Totale compensi amministratori in carica alla data del 31 dicembre 2017					1.675	435	
Totale compensi amministratori					1.675	435	
<i>Sindaci in carica alla data del 31 dicembre 2017 (i)</i>							
Serenella Rossi	Presidente Coll.Sind.	01.01.17	31.12.17	31.12.2019	71	-	
Lorenzo Pozza	Sindaco effettivo	22.03.17	31.12.17	31.12.2019	38	-	
Gabriele Villa	Sindaco effettivo	22.03.17	31.12.17	31.12.2019	38	-	
Totale compensi sindaci in carica alla data del 31 dicembre 2017					147	-	
<i>Sindaci cessati nel corso del 2017</i>							
Giuseppe Cagliero	Sindaco effettivo	01.01.17	22.03.17	-	10	-	
Leonello Schinasi	Sindaco effettivo	01.01.17	22.03.17	-	10	-	
Totale compensi sindaci cessati nel corso del 2017					20	-	
Totale compensi sindaci					167	-	
Totale compensi amministratori e sindaci alla data del 31 dicembre 2017					1.842	435	
Dirigenti con responsabilità strategiche in carica al 31 dicembre 2017 (o)					2.530 (p)	-	

(*) 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 e Presidente dall'Assemblea del 22 marzo 2016.

(b) Confermato Amministratore dall'Assemblea del 22 marzo 2016 e Amministratore Delegato dal Consiglio di Amministrazione del 22 marzo 2016.

(c) Nominato Amministratore dall'Assemblea del 22 marzo 2016.

(d) Confermato Amministratore dall'Assemblea del 22 marzo 2016.

(e) Membro del Comitato di Controllo e Rischi.

(f) Membro del Comitato per la Remunerazione.

(g) Membro del Comitato Indipendenti.

(h) Membro dell'Organismo di Vigilanza.

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

(l) Compenso variabile per il 2017.

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

(n) Compensi corrisposti direttamente al soggetto.

(o) Include n.9 dirigenti.

(p) Compensi per retribuzioni da lavoro dipendente.

(q) Si veda dettaglio nella successiva tabella 3.2.

Compensi								
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							
-	-	-	-	464 (m)	-	-		
605 (l)	-	-	-	1.371 (m)	-	-		
-	-	-	-	96 (m)	-	-		
-	-	-	-	101 (m)	-	-		
-	-	-	-	204 (n)	-	-		
-	-	-	-	205 (n)	-	-		
-	-	-	-	63 (m)	-	-		
-	-	-	-	121 (n)	-	-		
-	-	-	-	90 (m)	-	-		
605	-	-	-	2.715	-	-		
605	-	-	-	2.715	-	-		
-	-	-	-	71 (n)	-	-		
-	-	-	-	38 (n)	-	-		
-	-	-	-	38 (n)	-	-		
-	-	-	-	147	-	-		
-	-	-	-	10 (n)	-	-		
-	-	-	-	10 (n)	-	-		
-	-	-	-	20	-	-		
-	-	-	-	167	-	-		
605 (q)	-	-	-	2.882	-	-		
1.027 (q)	-	99	264	3.920	-	-		

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 2017 - 31 dicembre 2017 (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
						(1)	(1)	(2)
<i>Amministratori in carica alla data del 31 dicembre 2017</i>								
Jean-Bernard Lévy (a)	Presidente	01.01.17	31.12.17	31.12.2018	464	50	14	400
Marc Benayoun (b)	Amm.Delegato	01.01.17	31.12.17	31.12.2018	766	50	16	700
Marie-Christine Aulagnon (c)	Amministratore (e)	01.01.17	31.12.17	31.12.2018	63	50	13	-
Béatrice Bigois (d)	Amministratore (e)	01.01.17	31.12.17	31.12.2018	64	50	14	-
Paolo Di Benedetto (d)	Amministratore (e) (f) (g) (h)	01.01.17	31.12.17	31.12.2018	61	50	11	-
Gian Maria Gros-Pietro (d)	Amministratore (e) (f) (g) (h)	01.01.17	31.12.17	31.12.2018	64	50	14	-
Sylvie Jéhanno (c)	Amministratore	01.01.17	31.12.17	31.12.2018	63	50	13	-
Nathalie Tocci (d)	Amministratore (f) (g)	01.01.17	31.12.17	31.12.2018	64	50	14	-
Nicole Verdier-Naves (d)	Amministratore (f)	01.01.17	31.12.17	31.12.2018	66	50	16	-
Totale compensi amministratori in carica alla data del 31 dicembre 2017					1.675	450	125	1.100
Totale compensi amministratori					1.675	450	125	1.100
<i>Sindaci in carica alla data del 31 dicembre 2017 (i)</i>								
Serenella Rossi	Presidente Coll.Sind.	01.01.17	31.12.17	31.12.2019	71	71	-	-
Lorenzo Pozza	Sindaco effettivo	22.03.17	31.12.17	31.12.2019	38	38	-	-
Gabriele Villa	Sindaco effettivo	22.03.17	31.12.17	31.12.2019	38	38	-	-
Totale compensi sindaci in carica alla data del 31 dicembre 2017					147	147	-	-
<i>Sindaci cessati nel corso del 2017</i>								
Giuseppe Cagliero	Sindaco effettivo	01.01.17	22.03.17	-	10	10	-	-
Leonello Schinasi	Sindaco effettivo	01.01.17	22.03.17	-	10	10	-	-
Totale compensi sindaci cessati nel corso del 2017					20	20	-	-
Totale compensi sindaci					167	167	-	-
Totale compensi amministratori e sindaci alla data del 31 dicembre 2017					1.842	617	125	1.100

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

(a) Confermato Amministratore e Presidente dall'Assemblea del 22 marzo 2016.

(b) Confermato Amministratore dall'Assemblea del 22 marzo 2016 e Amministratore Delegato dal Consiglio di Amministrazione del 22 marzo 2016.

(c) Nominato Amministratore dall'Assemblea del 22 marzo 2016.

(d) Confermato Amministratore dall'Assemblea del 22 marzo 2016.

(e) Membro del Comitato di Controllo e Rischi.

(f) Membro del Comitato per la Remunerazione.

(g) Membro del Comitato Indipendenti.

(h) Membro dell'Organismo di Vigilanza.

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

(1) Emolumenti deliberati dall'Assemblea del 22 marzo 2016.

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

(3) Emolumenti deliberati dal Consiglio di Amministrazione 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 Indipendenti (3)	Emolumenti per i Gettoni di Presenza al Comitato Indipendenti (3)	Emolumenti per la partecipazione all'Organismo di Vigilanza (3)	Emolumenti per i Gettoni di Presenza all'Organismo di Vigilanza (3)	
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
33	24	9	-	-	-	-	-	-	-
37	28	9	-	-	-	-	-	-	-
143	23	9	25	4	20	13	40	9	
141	23	9	20	4	25	13	40	7	
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
57	-	-	20	4	20	13	-	-	
24	-	-	20	4	-	-	-	-	
435	98	36	85	16	65	39	80	16	
435	98	36	85	16	65	39	80	16	
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
435	98	36	85	16	65	39	80	16	

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

Periodo di riferimento 1° Gennaio 2017 - 31 Dicembre 2017 (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	
Marc Benayoun	Amministratore Delegato	Piano di Incentivazione Monetaria Annuale 2017 (CdA 5 maggio 2017)	605 (a)	-	-	-	525 (c)	-	-
Totale			605	-	-	-	525	-	-
Dirigenti con responsabilità strategiche									
Compensi nella Società che redige il bilancio		Piano di Incentivazione Monetaria Annuale 2017	1.027 (b)	-	-	-	-	-	-
		Piano di Incentivazione Monetaria Annuale 2016	-	-	-	-	801 (d)	-	-
		Piano Triennale di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine - Periodo 2016-2018 (CdA 27 luglio 2016)	-	-	-	10	-	-	1.101 (e)
Compensi da controllate e collegate		Piano di Incentivazione Monetaria Annuale 2017	-	-	-	-	-	-	-
Totale			1.027	-	-	10	801	-	1.101
Totale			1.632	-	-	10	1.326	-	1.101

(a) Compenso variabile per il 2017. Compenso corrisposto direttamente alla Società EDF Sa e non al soggetto stesso.

(b) Bonus variabile per il 2017 per n.9 dirigenti con responsabilità strategiche.

(c) Compenso variabile del 2016 per la carica di Amministratore delegato, erogato nel 2017. Compenso corrisposto direttamente alla Società EDF Sa e non al soggetto stesso.

(d) Bonus variabile del 2016 erogato per n.8 dirigenti con responsabilità strategiche.

(e) Compenso differito per il Piano Triennale di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine - Periodo 2016-2018.

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 2016 - 31 dicembre 2017 nella Edison e nelle società da essa controllate alla data del 31 dicembre 2017, da amministratori, sindaci e dai dirigenti con responsabilità strategiche, anche se cessati in corso d'anno, nonché dai loro coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite.

Periodo di riferimento 1° Gennaio 2017 - 31 Dicembre 2017

Nome e Cognome	Carica ricoperta	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente (31.12.2016)	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso (31.12.2017)
<i>Amministratori in carica alla data del 31 dicembre 2017</i>						
Jean-Bernard Lévy	Presidente		-	-	-	-
Marc Benayoun	Amm.Delegato		-	-	-	-
Marie-Christine Aulagnon	Amministratore		-	-	-	-
Béatrice Bigois	Amministratore		-	-	-	-
Paolo Di Benedetto	Amministratore		-	-	-	-
Gian Maria Gros-Pietro	Amministratore		-	-	-	-
Sylvie Jéhanno	Amministratore		-	-	-	-
Nathalie Tocci	Amministratore		-	-	-	-
Nicole Verdier-Naves	Amministratore		-	-	-	-
<i>Sindaci in carica alla data del 31 dicembre 2017</i>						
Serenella Rossi	Presidente Coll.Sind.		-	-	-	-
Lorenzo Pozza	Sindaco effettivo		-	-	-	-
Gabriele Villa	Sindaco effettivo		-	-	-	-
<i>Sindaci cessati nel corso del 2017</i>						
Giuseppe Cagliero	Sindaco effettivo		-	-	-	-
Leonello Schinasi	Sindaco effettivo		-	-	-	-
Dirigenti con responsabilità strategiche alla data del 31 dicembre 2017 (a)			-	-	-	-

(a) Include n.9 dirigenti.

PROPOSTA DI DELIBERA

Signori Azionisti,

l'assemblea è tenuta ad esprimere il proprio voto sulla "Sezione Prima" della Relazione sulla Remunerazione, che si riferisce alle politiche della Vostra Società in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione e dei dirigenti con responsabilità strategiche ed alle procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica. La deliberazione non è vincolante.

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

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

"L'assemblea degli azionisti,

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

delibera

- in senso favorevole sulla "Sezione Prima" della Relazione sulla Remunerazione."

Milano, 14 febbraio 2018

Per il Consiglio di Amministrazione
Il Legale Rappresentante
Marc Benayoun

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

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

Coordinamento editoriale
Relazioni Esterne e Comunicazione Edison

Progetto grafico
In Pagina, Saronno

Fotografie
www.edisonmediacenter.it

Stampa
Faenza Printing Industries Srl, Milano

Milano, marzo 2018

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



